



CAIXA DE FERRAMENTAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DA CARTA

UM QUADRO DE AÇÃO



“O conteúdo deste documento representa apenas as opiniões dos autores e é da sua exclusiva responsabilidade. A Comissão Europeia não assume qualquer responsabilidade pela utilização que possa ser feita das informações que contém.”



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:





Índice

Visão geral sobre a CIT	5
Introdução às Cartas da Diversidade	8
Uma União da Igualdade	8
O crescimento das Cartas da Diversidade na Europa	12
O projeto Diversity@Work 2019-2021	13
Abordagem e metodologia de desenvolvimento da CIT	16
Fase um: Recolher as ferramentas de d&i	16
Fase dois: Avaliar as ferramentas de d&i	17
Fase três: Desenvolver o protótipo da CIT	21
Fase quatro: Testar o protótipo da CIT	21
Fase cinco: Adaptar a CIT ao ambiente digital	23
Fase seis: Reforçar a capacidade do pessoal das Cartas da Diversidade	26
Cartas da Diversidade utilizam a CIT	26
SECÇÃO UM: Cartas da Diversidade CONSCIENCIALIZAM	34
Os benefícios da Diversidade e Inclusão para as organizações na Europa	34
Compreender a Diversidade e a Inclusão (d&i)	39
O valor das Cartas da Diversidade na Europa	40
Vídeos sobre as Cartas da Diversidade	41
SECÇÃO DOIS: Cartas da Diversidade INSPIRAM A AÇÃO	42
Gerar conversas sobre Diversidade e Inclusão com vista à mudança	42
Cartas da Diversidade apoiam um conjunto de ATIVIDADES	46
Atividades da Carta da Diversidade croata 2020 - Prémios	46
Atividades da Carta da Diversidade romena 2020 - Transmitir a mensagem	46
Atividades da Carta da Diversidade espanhola 2020 - Aprendizagem entre pares	47
Atividades da Carta da Diversidade polaca 2020 - Reconversão para o futuro	51
Atividades da Carta da Diversidade eslovena 2020 - Embaixador@es da Diversidade	54
Atividades da Carta da Diversidade eslovaca 2020 - Promoção da Diversidade e da Não Discriminação	55





Atividades da Carta da Diversidade checa 2020 - DIA DA DIVERSIDADE II	56
Atividades da Carta da Diversidade portuguesa 2020 - Grupos de trabalho	57
Cartas da Diversidade geram uma campanha a nível europeu	57
Preparação das entidades signatárias para o Mês Europeu da Diversidade	58
Plano interno para a Carta da Diversidade	58
Realizar workshops para gerar interesse entre as entidades signatárias	59
Envolver as entidades signatárias na campanha como parceiros	60
Fornecer uma brochura informativa para incentivar o envolvimento das entidades signatárias	60
Transmitir a mensagem	61
Realizar uma campanha nas redes sociais	61
Cartas da Diversidade - Desenvolvimentos no setor público	63
Deveres do setor público em matéria de igualdade e direitos humanos	63
Carta dos Direitos Fundamentais da UE	64
Convenção Europeia dos Direitos Humanos	65
Cidades Interculturais	66
Cartas da Diversidade - Desenvolvimentos no setor da sociedade civil	66
Cartas da Diversidade - Desenvolvimentos no setor privado	68
Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial de Género	69
Cartas da Diversidade apoiam as PME	70
Cartas da Diversidade incentivam as PME	71
Apresentação às PME	72
Cartas da Diversidade envolvem mais PME	74
Cartas da Diversidade avaliam o impacto da formação	74
Porque são importantes os dados?	74
Indicadores para d&i	76
A importância de avaliar o impacto da formação em d&i	78
SECÇÃO TRÊS: Cartas da Diversidade PARTILHAM RECURSOS	82
Ferramentas adicionais das Cartas da Diversidade recolhidas para a CIT	82
Ferramentas adicionais recolhidas sobre questões de d&i específicas	94
Relatórios de investigação global sobre questões de d&i	113





Calendário global para campanhas de d&i	119
SECÇÃO QUATRO: CIT digital TRABALHA ONLINE	131
FORMULÁRIO 1 da CIT digital_Desenvolvimento PROFISSIONAL contínuo de utilizador@s	131
FORMULÁRIO 2 da CIT digital_VISIBILIDADE ONLINE das Cartas da Diversidade	131
FORMULÁRIO 3 da CIT digital_PRINCIPAIS entidades signatárias das Cartas da Diversidade	131
FORMULÁRIO 4 da CIT digital_VISÃO GERAL DAS ATIVIDADES das entidades signatárias	132
FORMULÁRIO 5 da CIT digital_PERCEÇÕES e CLIMA das entidades signatárias	132
FORMULÁRIO 6 da CIT digital_DEFINIÇÃO DO ÂMBITO do PLANO DE AÇÃO das entidades signatárias	132
FORMULÁRIO 7 da CIT digital_DEMONSTRAÇÃO DE IMPACTO e VALOR para as entidades signatárias	132
Apresentação dos BENEFÍCIOS de D&I	132
Apêndice um: Roteiro e guia de vídeos CIT sobre Cartas da Diversidade	134
A importância do vídeo nos dias de hoje	134
Roteiro de vídeo CIT sobre as Cartas da Diversidade, maio de 2021	135
Orientações para vídeos CIT sobre as Cartas da Diversidade, maio de 2021	136
Apêndice dois: Cartas da Diversidade disponíveis online	139
Apêndice três: Lista de ferramentas – 26 Cartas da Diversidade	142





Visão geral sobre a CIT

Há dez anos, a Comissão Europeia criou a EU Platform of Diversity Charters (Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade) para incentivar empresas, instituições públicas e organizações sem fins lucrativos a colocar a diversidade, a inclusão e a solidariedade no centro das suas atividades. Ao longo de uma década, a Plataforma Europeia cresceu de forma impressionante, contando atualmente com 26 Cartas Nacionais da Diversidade e mais de 12 000 organizações signatárias, o que abrange 16 milhões de trabalhador@s na Europa.

Os textos de cada Carta da Diversidade são adaptados às circunstâncias nacionais, tais como os ambientes históricos, culturais, empresariais e de política pública. Cada uma contém, de forma crítica, o compromisso central da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional independentemente do género, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual, nas condições definidas pela legislação nacional dos Estados-Membros.

Quando as organizações decidem tornar-se signatárias da respetiva Carta Nacional da Diversidade, estão a assumir um compromisso público na gestão e na promoção da diversidade e da inclusão (d&i).

Cada uma das 26 Cartas da Diversidade trabalha com as suas entidades signatárias para os incentivar a agir com ambição e a adotar medidas de d&i adequadas às suas necessidades. As 26 Cartas da Diversidade variam em termos de estrutura, período de tempo em vigor e mecanismos de financiamento.

As Cartas Europeias da Diversidade ganharam uma experiência valiosa, através da utilização de um conjunto de ferramentas e do fornecimento de uma série de iniciativas, gerando aprendizagens significativas durante o processo. Dez anos depois, com 26 Cartas da Diversidade ativas, a oportunidade de desenvolver um instrumento para agregar estas ferramentas revela-se muito oportuna.





A publicação da Caixa de Ferramentas para Implementação da Carta (CIT) é um desenvolvimento particularmente bem-vindo, chegando num momento em que a Comissão Europeia assumiu compromissos em relação a uma ação mais concertada em matéria de igualdade e acabou de lançar o novo Mês Europeu da Diversidade, um evento que decorrerá anualmente no âmbito da Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade.

A CIT é o resultado de uma abordagem consultiva e colaborativa, envolvendo debates em curso e compromissos detalhados com cada uma das entidades parceiras do projeto Diversity@Work, financiado pela Comissão Europeia. Esta abordagem interativa exclusiva garantiu a recolha de ferramentas que abrangeram o leque de dimensões envolvidas no trabalho de d&i, sustentando a abordagem intersectorial de promoção da diversidade, da igualdade e da inclusão.

A CIT é um compêndio de ideias e inspiração sobre atividades e iniciativas para ajudar a promover e a potenciar o trabalho das organizações em matéria de diversidade, igualdade e inclusão. O pdf da CIT está disponível online para um público-alvo com interesse na promoção da diversidade e da inclusão no local de trabalho. A CIT destina-se a ser utilizada por profissionais da Carta da Diversidade com o pessoal responsável nas respetivas organizações signatárias, podendo igualmente ser útil para campeões/campeãs/ campeãs da diversidade noutras organizações, como é o caso das que trabalham em organizações empresariais intermediárias.

Um novo elemento produzido, a digitalização dos componentes da CIT, implicou a adaptação para o ambiente online, a criação de um website para alojamento e a gravação, edição e inclusão de vídeos sobre as Cartas da Diversidade no projeto Diversity@Work. Esta abordagem criativa e multimédia assegura uma CIT digital e pronta para o futuro. Os vídeos sobre as Cartas da Diversidade ajudarão a atrair novos públicos; a secção de recursos da CIT digital pode ser atualizada frequentemente de forma a incluir novas ferramentas assim que sejam disponibilizadas. A CIT digital inclui, igualmente, formulários protegidos por palavra-passe, o que permite ao pessoal da Carta Diversity@Work introduzir informação para gerar relatórios, contribuindo





para uma consciencialização em relação a aspetos do trabalho que as Cartas da Diversidade decidiram destacar a nível individual ou coletivo.

A CIT é um trabalho importante e o seu resultado é impressionante. A criação da CIT significa que, pela primeira vez, existe um recurso que pode ser utilizado por todo o pessoal da Carta da Diversidade para debater, organizar e criar um entendimento sobre o leque de ações, ideias e ferramentas que podem utilizar para apoiar as suas entidades signatárias.

O trabalho neste projeto inigualável continua em curso. As Cartas da Diversidade são um grupo dinâmico de organizações que continuará a implementar um conjunto de ações, adquirir experiência e apoio, e atrair cada vez mais entidades signatárias. Ao fazê-lo, irão recolher mais informações sobre atividades e ferramentas, debater e analisar resultados e fornecer informação atualizada para garantir que a CIT permanece atual, contribuindo para manter o trabalho fundamental a que se dedicam as Cartas da Diversidade no futuro.



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÓIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ҚЕҢТІП ҚОҒАМ АҒАҚА



Introdução às Cartas da Diversidade

Existem 26 Cartas Nacionais da Diversidade na Europa, com mais de 12 840 organizações signatárias, que abrangem 16 milhões de trabalhador@s. A Comissão Europeia apoia a Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade a incentivar empresas privadas, instituições públicas e organizações sem fins lucrativos a colocar a diversidade, a inclusão e a solidariedade no centro das suas atividades.

As organizações assinam Cartas Nacionais da Diversidade para dar visibilidade ao seu trabalho no âmbito da diversidade, da igualdade e da inclusão (d&i). Cada organização assina um texto nacional específico, que abrange o contexto legislativo do respetivo país, assumindo publicamente compromissos na gestão e na promoção da d&i. As 26 Cartas Nacionais da Diversidade trabalham com as suas entidades signatárias para as incentivar a agir com ambição e a adotar medidas de d&i adequadas às mesmas.



As Cartas Nacionais da Diversidade trabalham com a Comissão Europeia na [Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade](#) para partilhar aprendizagens e atualizar abordagens que promovam ambientes de trabalho inclusivos para todas as partes interessadas, trabalhador@s, potenciais trabalhador@s, fornecedor@s, entidades parceiras, acionistas, investidor@s, clientes e utilizador@s de serviços.

Uma União da Igualdade

Nos últimos dois anos, as Cartas da Diversidade têm trabalhado na criação de condições em toda a UE no sentido de apoiar ações concretas para promover a igualdade, a diversidade e a inclusão no local de trabalho.

A Comissão Europeia lançou, com a Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade, o novo [Mês Europeu da Diversidade](#) e criou um [Grupo de Trabalho para a Igualdade](#), com a Comissária responsável pela Igualdade, [Helena Dalli](#), promovendo a integração da igualdade associada a seis formas de discriminação: género, raça ou origem étnica, religião ou convicções, deficiência, idade e orientação sexual.





Helena Dalli, Comissária Europeia responsável pela Igualdade

Há dez anos, a Comissão Europeia lançou a Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade para incentivar empresas, instituições públicas e organizações sem fins lucrativos a colocar diversidade, a inclusão e a solidariedade no centro das suas atividades.

Em maio de 2020, Helena Dalli, Comissária Europeia responsável pela Igualdade, sublinhou a [Importância atual das Cartas da Diversidade](#), chamando a atenção no seu vídeo para o [valor](#) de um ambiente de trabalho inclusivo para trabalhador@s, independentemente do género, da etnia, da religião, da idade, da deficiência e da orientação sexual.

O Grupo de Trabalho para a Igualdade é composto por representantes de todos os serviços da Comissão e do Serviço Europeu para a Ação Externa “*para assegurar a implementação concreta da integração da dimensão de género a nível operacional e técnico, além das principais medidas enunciadas na Estratégia para a Igualdade de Género*”. Uma das principais medidas no plano da Comissão é “*promover a Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade em todos os setores*”. A União da Igualdade envolve as seguintes iniciativas principais:

- Nova [Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025](#)
- Novo [Plano de Ação contra o Racismo 2020-2025](#)
- Novo [Quadro Estratégico da UE para a Igualdade, a Inclusão e a Participação das Comunidades Ciganas 2020-2030](#)
- Nova [Estratégia para a Igualdade das Pessoas LGBTIQ 2020-2025](#)

Além de procurar obter uma maioria para a diretiva relativa às mulheres em conselhos de administração e a total implementação da diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, a Presidente da Comissão Europeia, **Ursula von der Leyen**, e a Comissária Europeia responsável pela Igualdade, **Helena Dalli**, estão a trabalhar numa nova [Diretiva de Transparência Salarial](#).

“As mulheres devem saber se os seus empregadores as tratam de forma equitativa. E, caso contrário, devem poder reagir e obter o que merecem.”

Presidente da Comissão Europeia, **Ursula von der Leyen**





“A proposta em matéria de transparência salarial constitui um passo importante... permitirá que trabalhador@s façam valer o seu direito à igualdade de remuneração e contribuirá para pôr termo às discriminações salariais em função do género”

Comissária Europeia responsável pela Igualdade, Helena **Dalli**

Diretivas europeias relativas à igualdade

[Diretiva UE 2000/43/CE](#) relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

[Diretiva UE 2000/78/CE](#), que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional com base na religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual. [Diretiva UE 2006/54/CE](#) (reformulação) relativa à igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Existe uma proposta para uma nova diretiva horizontal em matéria de igualdade em razão da idade, deficiência, orientação sexual, religião ou convicções fora do local de trabalho.

Na Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade realizámos vários eventos de alto nível na Europa, nos quais participaram centenas de especialistas em matéria de diversidade, profissionais de recursos humanos, polític@s, decisor@s polític@s e, obviamente, entidades signatárias da Carta da Diversidade, que partilharam as suas histórias. A Comissão Europeia estabeleceu parcerias com Cartas Nacionais da Diversidade para organizar estes eventos de alto nível, como mostram os três exemplos abaixo.

A Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade apresenta eventos europeus de alto nível

9.º Evento de Alto Nível, em 2018, na [REPÚBLICA CHECA](#)

8.º Evento de Alto Nível, em 2017, na [ESTÓNIA](#)

7.º Evento de Alto Nível, em 2016, na [IRLANDA](#)





This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:





O crescimento das Cartas da Diversidade na Europa

As Cartas da Diversidade de [26](#) países europeus estão integradas nos respetivos ambientes históricos, culturais, empresariais e de política pública. Apesar de o texto de cada Carta da Diversidade variar em função dessas circunstâncias, todas referem os motivos contra os quais é garantida proteção ao abrigo das diretivas europeias em matéria de igualdade.

Diretivas europeias relativas à igualdade

[Diretiva UE 2000/43/CE](#) relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

[Diretiva UE 2000/78/CE](#), que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional com base na religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual. [Diretiva UE 2006/54/CE](#) (reformulação) relativa à igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Existe uma proposta para uma nova diretiva horizontal em matéria de igualdade em razão da idade, deficiência, orientação sexual, religião ou convicções fora do local de trabalho.

Longe de serem entidades uniformes, cada Carta da Diversidade tem a sua própria estrutura própria, com variações em áreas como estrutura organizacional, período de tempo em vigor, dimensão e mecanismos de financiamento. Algumas Cartas da Diversidade estão em vigor há mais de dez anos, mas a maioria foi criada nos últimos cinco anos, duas delas apenas em 2021.

As Cartas da Diversidade também variam em termos dos seus mecanismos de financiamento, algumas cobram taxas às suas entidades signatárias, dependendo do número de trabalhador@s, algumas recebem subvenções de organismos públicos nacionais ou locais e muitas apresentam projetos em programas financiados pela União Europeia.

Além disso, as Cartas Nacionais da Diversidade são implementadas por organizações que diferem entre si. Algumas são organizações sem fins lucrativos, outras são empresas do setor privado e outras têm parcerias formais com Governos.





O aumento do número de Cartas da Diversidade é um avanço importante para a promoção da diversidade, da igualdade e da inclusão no local de trabalho. Pretendemos trabalhar na nossa capacidade de atrair mais entidades signatárias e apoiá-los na sua ação.

O projeto Diversity@Work 2019-2021

O projeto Diversity@Work, financiado pelo programa “Direitos, Igualdade e Cidadania” da União Europeia, visa apoiar a implementação das Cartas da Diversidade na UE através do desenvolvimento de novas ferramentas. O projeto Diversity@Work inclui dez Cartas da Diversidade – Croácia, República Checa, Estónia, Irlanda, Polónia, Portugal, Roménia, Eslovénia, Eslováquia e Espanha – e três parceiros financeiros – a Equality Strategies Ltd/Carta da Diversidade irlandesa, o Estonian Human Rights Centre/Carta da Diversidade estónia e a Fundação Aga Khan (Portugal) que lidera o projeto.

Uma das vertentes deste projeto consistiu no desenvolvimento da Caixa de Ferramentas para Implementação da Carta (CIT), cujo objetivo é fornecer às organizações da Carta da Diversidade recursos práticos e acessíveis para apoiar as entidades signatárias na implementação de atividades no âmbito da diversidade, da igualdade e da inclusão (d&i) no local de trabalho¹. A segunda vertente é o desenvolvimento de um curso de blended learning (BL) sobre enviesamento inconsciente com vídeos, questionários e exercícios, a realizar em conjunto com sessões de formação presencial, disponível no website da Fundação Aga Khan.

Atualmente, as 26 Cartas Nacionais da Diversidade utilizam um conjunto de ferramentas que abrangem um largo leque de atividades, dimensões em que é garantida proteção e metodologias. Estas ferramentas nunca foram recolhidas,

¹ A segunda vertente é o desenvolvimento de um curso de blended learning (BL) sobre enviesamento inconsciente com vídeos, questionários e exercícios, a realizar em conjunto com sessões de formação presencial, atualmente no website do projeto Diversity@Work, com lições disponíveis no website da Fundação Aga Khan – amostra <https://akfblendedlearning.akdn.net/course/transforming-leadership-global/lessons/module-1-overview-of-adaptive-leadership/topic/lesson-2-overview-of-adaptive-leadership-concept-2/>





revistas e compiladas numa só caixa de ferramentas. A elaboração desta CIT pretende alcançar esse objetivo.

O objetivo da CIT é fornecer informações que possam ser utilizadas por todas as Cartas da Diversidade e outras entidades como associações de apoio sem fins lucrativos, organizações empresariais intermediárias, unidades de apoio especializadas em d&i, etc. Ao reunir num só local esta variedade de ferramentas, a CIT contribuirá para uma consciencialização em relação a abordagens que demonstram ser bem-sucedidas e para a melhoria do nosso conhecimento sobre o leque de ferramentas aplicadas pelas Cartas da Diversidade em toda a Europa.

A CIT foi pensada para ser um compêndio, inspirar e dar ideias sobre atividades e iniciativas que podem ser realizadas para apoiar a ação das entidades signatárias. Além disso, a CIT foi concebida para que a orientação contida nas listas de verificação possa ser adaptada às necessidades individuais de cada Carta da Diversidade, podendo ser selecionados elementos relevantes adaptados para ajudar as respetivas entidades signatárias a tomar medidas concretas para promover a d&i nas suas organizações. Neste sentido, a CIT foi concebida para ser uma caixa de ferramentas que pode ser utilizada pelo maior número possível de organizações, independentemente da fase em que se encontrem no seu percurso de d&i. As Cartas da Diversidade podem utilizar a CIT para promover o valor da d&i nas organizações, apresentar abordagens práticas de ação na promoção da d&i e atrair mais entidades signatárias.

Esta CIT foi pensada para ser utilizada por profissionais da Carta da Diversidade com o pessoal responsável nas respetivas organizações signatárias, apoiando a sua ação com base na avaliação profissional das suas necessidades.

Algumas organizações podem avaliar a sua situação e concluir que estão na fase em que precisam de uma auditoria d&i abrangente. Trata-se de um projeto que exige um planeamento cuidadoso, o apoio de especialistas para desenvolver um conjunto claro de metas e objetivos, uma estratégia de compromisso e comunicação, o apoio de um comité diretor/grupo de trabalho representativo na organização e o empenho total e visível de dirigentes superiores da organização.





A chave para uma auditoria bem-sucedida em matéria de d&i é um processo de consulta na organização, com grupos de trabalho, inquéritos organizacionais, grupos de discussão e entrevistas. Uma auditoria em matéria de d&i envolve análises de processos detalhadas para avaliar e elaborar relatórios sobre a eficácia de todas as funções empresariais em termos de impacto de d&i. Isto exige um investimento considerável de tempo e recursos no desenvolvimento de uma estratégia e plano de ação eficazes em matéria de d&i para responder às necessidades da organização. As entidades signatárias da Carta da Diversidade podem não estar preparados para este nível de investimento. Por isso, a CIT disponibiliza um guia completo de ferramentas que podem ser aplicadas nas organizações que podem não estar preparadas para uma auditoria completa em matéria de d&i. Ao reunir as ferramentas que estão a ser utilizadas pelas pessoas interessadas na atividade de d&i, o público-alvo pode perceber a importância de assinar a Carta da Diversidade e de aderir à comunidade de agentes de d&i na Europa.

A CIT contribui para uma consciencialização em relação ao leque de recursos que podem ser utilizados para inspirar a atividade de d&i nas organizações. É um desenvolvimento bem-vindo, visto que chega num momento em que a Comissão Europeia não só assumiu compromissos em relação a uma atividade mais concertada em matéria de igualdade, como também lançou, com a Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade, o novo [Mês Europeu da Diversidade](#).

A CIT reúne contributos e experiências das Cartas da Diversidade para criar um documento ágil, pensado para ser utilizado e adaptado pelas Cartas da Diversidade, de forma a poder corresponder à fase de desenvolvimento das suas entidades signatárias (independentemente de já terem implementado planos de d&i ou não). Também foi concebida para ser utilizada por todo o tipo de organizações (ONG, PME, empresas maiores, organizações públicas, organizações da sociedade civil e empresas do setor privado).

A CIT apoia a consecução da igualdade de oportunidades e inclusão na UE, abrangendo todas as formas indicadas nas diretivas europeias, ou seja, origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual, nas





condições definidas pela legislação nacional dos Estados-Membros. Deste modo, a CIT também promove uma abordagem ampla e intersectorial.

Abordagem e metodologia de desenvolvimento da CIT

As entidades parceiras do projeto Diversity@Work estiveram reunidas no encontro de lançamento do projeto, em setembro de 2019, para avaliar qual seria a aposta mais útil da CIT no contexto atual. Partilhámos as nossas experiências, debatemos práticas atuais e os desafios por que estamos a passar. Considerou-se que as lacunas mais importantes que a CIT poderia abordar seriam:

- atrair entidades signatárias e apoiá-los para darem os primeiros passos;
- recolher dados de d&i de forma eficiente e avaliar o impacto da formação em diversidade e inclusão;
- envolver PME;
- comunicar a mensagem de d&i numa era sobrecarregada de informação e “sempre ligada”; e
- envolver as entidades signatárias a participar em atividades visíveis e, por vezes, colaborativas para o recém-criado Mês Europeu da Diversidade.

A CIT foi pensada para dar resposta a essas necessidades.

Fase um: Recolher as ferramentas de d&i

Para recolher as ferramentas, realizou-se uma apresentação, em outubro de 2019, com todos os membros da Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade. Além disso, dinamizou-se um workshop, aplicou-se um inquérito e realizou-se uma ação de compromisso individual com todas as Cartas da Diversidade para recolher as ferramentas que aplicam no seu trabalho.

Após a avaliação dos resultados do inquérito das 24 (na altura, sendo atualmente 26) Cartas Nacionais da Diversidade, foi feito um acompanhamento com cada uma delas no sentido de recolher as ferramentas que utilizam e consideram mais úteis.

A segunda fase da investigação decorreu de outubro de 2019 a fevereiro de 2020. Nesta fase, estabeleceu-se uma comunicação regular com todas as Cartas da





Diversidade, para reunir ferramentas relevantes e definir o processo de análise e avaliação das ferramentas. Foram recolhidas 29 ferramentas, mas após a análise do que foi apresentado, foi assinalada a necessidade de uma estratégia de investigação mais ampla para reunir ferramentas adicionais. Desta forma, evitou-se o risco de não ter conteúdo relevante e atualizado para a CIT. A terceira fase da investigação envolveu a exploração extensiva e a avaliação de outras ferramentas de d&i na Europa para reunir todas aquelas que fossem transferíveis, úteis e acrescentassem valor às Cartas da Diversidade. A tarefa de recolha de ferramentas, documentos e investigação em d&i continua em curso.

Fase dois: Avaliar as ferramentas de d&i

As ferramentas enviadas variavam em termos de objetivos, do público-alvo para o qual foram concebidas, dos conteúdos a aplicar, dos motivos abrangidos e do tipo de documentos. Foram avaliados:

- Documentos de investigação com estudos de caso sobre a atividade dos entidades signatárias e tendências globais anuais – ferramentas das Cartas da Diversidade checa, francesa, sueca, neerlandesa, romena e irlandesa;
- Questionários de autoavaliação para planeamento, indexação e avaliação da ação das entidades signatárias para prémios – ferramentas das Cartas da Diversidade espanhola, neerlandesa, croata e francesa;
- Manuais de formação e guias de atividades gerais e específicos do setor – das Cartas da Diversidade croata, eslovena, portuguesa, neerlandesa, irlandesa e estónia;
- Guias do Dia da Diversidade e brochuras da Carta da Diversidade – das Cartas da Diversidade luxemburguesa, alemã e neerlandesa; e
- Relatórios e guias europeus sobre a Carta da Diversidade – por exemplo, *Assessing Diversity Impact in Business* (Avaliação do impacto da diversidade nas empresas), 2013; *Diversity within SMEs* (Diversidade nas PME), 2015.





Ferramentas de implementação de d&i da Carta da Diversidade (maio de 2020)

Carta da Diversidade	N.º de ferramentas	Título das ferramentas
Carta da Diversidade croata	1	C.S.R. Index Awards (Prémios Índice RSE)
Carta da Diversidade cipriota	1	Practical Guide to the Diversity Charter of Cyprus (Guia prático da Carta da Diversidade do Chipre)
Carta da Diversidade checa	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversity in the 21st century (Diversidade no século XXI) 2. Intergeneration: dialogue & Young people in the labour Market (Intergeração: diálogo e jovens no mercado de trabalho) 3. Self-employed at Work (Trabalho independente)
Carta da Diversidade neerlandesa	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Celebrate Differences-the many faces of Diversity (Celebrar as diferenças: as várias faces da diversidade) 2. Diversity Flyer: Inspirational tool (Folheto da diversidade: ferramenta inspiradora) 3. Action Plan for the Diversity Charter (Plano de ação para a Carta da Diversidade) 4. Concept Statement (Declaração de conceitos)
Carta da Diversidade estónia	1	Holding the Mirror up to Ourselves (Olharm-nos ao espelho)
Carta da Diversidade francesa	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Charter of Diversity: Economic & Social Tool (Carta da Diversidade: ferramenta económica e social) 2. Economic & Social Performance: Diversity report 8th edition (Desempenho económico)





		e social: relatório sobre a diversidade, 8. ^a edição)
Carta da Diversidade alemã	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversity Day Guide (Guia do Dia da Diversidade) 2. Understanding Diversity: diversity management (Compreender a diversidade: gestão da diversidade) 3. Ideas for Diversity Day: Internal Actions (Ideias para o Dia da Diversidade: ações internas) 4. Social Media Kit for d&i Day (Kit do Dia d&i para as redes sociais) 5. Flying the Flag for Diversity (Hastear a bandeira da diversidade)
Carta da Diversidade grega	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Practical Guide to the Diversity Charter of Greece (Guia prático da Carta da Diversidade da Grécia) 2. Plataforma de e-learning DIMAIN
Carta da Diversidade irlandesa	1	Migrants in the Workplace - A case Study and Checklist Report (Migrantes no local de trabalho - um estudo de caso e um relatório de verificação)
Carta da Diversidade letã	1	Practical guide to the Latvian Diversity Charter (Guia prático da Carta da Diversidade letã)
Carta da Diversidade lituana	1	Practical Guide to the Lithuanian Diversity Charter (Guia prático da Carta da Diversidade lituana)
Carta da Diversidade luxemburguesa	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Act for Diversity (Agir pela diversidade) 2. Diversity Management: practical guide (Gestão da diversidade: guia prático) 3. Diversity Charter Barometer survey (Inquérito do barómetro da Carta da Diversidade)





Carta da Diversidade polaca	1	Diversity Charter Management Guide: Diversity unites us (Guia de gestão da Carta da Diversidade: a diversidade que nos une)
Carta da Diversidade portuguesa	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plano português de 14 pontos sobre a diversidade 2. Plano de sessões presenciais
Carta da Diversidade romena	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversity Management in Romanian Organisations (Gestão da diversidade nas organizações romenas) 2. Diversity Management: Training Course for Implementing Diversity Charter (Gestão da diversidade: curso para a implementação da Carta da Diversidade)
Carta da Diversidade eslovaca	1	Promoting Diversity and non-discrimination in Slovakia (Promoção da diversidade e da não discriminação na Eslováquia)
Carta da Diversidade eslovena	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. 3 programas de formação modular sobre gestão da diversidade com materiais 2. Ambassadors of Diversity (Embaixador@es da diversidade)
Carta da Diversidade espanhola	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diversity Management Index: the 'Innodiversity' Tree (Índice de gestão da diversidade: a árvore da 'inodiversidade') 2. Senior Citizens Working in European Countries (Cidadão/ãs séniores que trabalham em países europeus)

A avaliação dos documentos apresentados revelou que a palavra “ferramenta” é um termo genérico que pode ser interpretado num sentido muito amplo. Na maioria dos casos, os documentos recebidos descrevem atividades, medidas, abordagens e colaborações em matéria de d&i com metodologias muito diversas, por exemplo, inquéritos, estudos de caso, guias, descrições de programas de formação para





formador@s e estudantes, e guias de campanha. Apesar desta diversidade de materiais não ser de fácil classificação, acordou-se em incluir uma visão geral dessas ferramentas, incorporando as características mais comuns utilizadas pelas Cartas da Diversidade no seu trabalho.

Fase três: Desenvolver o protótipo da CIT

O protótipo da CIT foi desenvolvido e enviado aos parceiros do projeto Diversity@Work em março de 2020. Este protótipo foi inicialmente constituído por três componentes escritos. Um documento em Word sobre a história do desenvolvimento das Cartas da Diversidade e as principais áreas de atuação abordadas pela Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade. Também foi incluída uma apresentação de diapositivos sobre os benefícios da d&i, exemplos de atividades desenvolvidas pelas Cartas Nacionais da Diversidade, uma lista detalhada de recursos e ferramentas, bem como um calendário global de dias comemorativos internacionais no âmbito da d&i. O protótipo da CIT continha, ainda, vários ficheiros em Excel para o pessoal da Carta da Diversidade adaptar e aplicar nas respetivas organizações signatárias.

Decorreu uma reunião com todos os parceiros no dia 27 de abril de 2020, durante a qual a Equality Strategies Ltd. apresentou o protótipo da CIT, solicitando-se a todas as entidades parceiras que continuassem a procurar e a apresentar ferramentas.

Fase quatro: Testar o protótipo da CIT

Entre junho e julho de 2020, a Equality Estratégias Ltd. organizou reuniões virtuais individuais com cada um dos parceiros não financeiros. Nestas sessões, os parceiros deram feedback e acordaram apresentar descrições das atividades inovadoras que realizam com vista a serem incluídas na CIT. Em seguida, foi recolhido feedback dos parceiros do projeto. Estes indicaram que gostariam que a CIT fosse um recurso “vivo” e atualizado para poder ser utilizado pelas Cartas da Diversidade, de forma a envolver as entidades signatárias e a passar a mensagem de d&i para o futuro.

O feedback sobre o protótipo da CIT foi muito positivo. Os parceiros do projeto salientaram, em particular, o facto de ser abrangente e bem estruturada, com uma série de ideias para ação. Também foi registado que a CIT contém, de forma muito





útil, a informação necessária, tal como debatido no encontro de lançamento do projeto, para estimular, inspirar e apresentar opções para atividades e iniciativas que podem ser apresentadas às organizações signatárias. Os principais elementos destacados de forma positiva foram:

1. A inclusão de sugestões que as Cartas da Diversidade podem utilizar para dar mais visibilidade ao seu trabalho, sendo os vídeos considerados fundamentais;
2. A compilação de informações sobre atividades da Carta da Diversidade na Europa que podem ser adaptadas por cada Carta da Diversidade;
3. O foco sobre a participação no novo Mês Europeu da Diversidade; e
4. A integração de uma abordagem online foi considerada importante para que a CIT se mantenha atual, bem como a disponibilização dos formulários em formato digital com vista à inclusão de informações para gerar relatórios que as Cartas da Diversidade poderão produzir individual ou coletivamente.

Em resumo, os parceiros sublinharam o facto de pretenderem incluir vídeos sobre a Carta da Diversidade e garantir que este valioso recurso seja uma ferramenta viva, ou seja, atualizada regularmente. O objetivo do componente de vídeos sobre as Cartas da Diversidade da CIT é promover, consciencializar, envolver e permitir o acesso a informações claras e rápidas ao maior número possível de pessoas. Os vídeos são uma ferramenta de envolvimento muito eficaz e pessoal que podemos utilizar melhor para atrair potenciais entidades signatárias. Em resposta, a Equality Strategies Ltd. preparou e adicionou um roteiro e guia para os vídeos sobre as Cartas da Diversidade, com vista a ser incluído na CIT.

O teste à CIT foi realizado por meio da discussão de feedback com os parceiros do projeto Diversity@Work da Carta da Diversidade, de forma a garantir que os seus conteúdos respondem às necessidades das Cartas da Diversidade, são flexíveis e acessíveis, e podem ser aplicados num conjunto de países europeus.

Os resultados do teste foram analisados e as aprendizagens integradas na CIT final. Em especial, foram alteradas atividades do projeto de forma a serem integradas na criação da CIT digital, bem como a gravação, edição e inclusão dos vídeos sobre a Carta da Diversidade.





Fase cinco: Adaptar a CIT ao ambiente digital

Houve vários desenvolvimentos que alteraram o cronograma da CIT ao longo da duração do projeto Diversity@Work. Os parceiros no projeto Diversity@Work acordaram que os vídeos sobre a Carta da Diversidade seriam muito benéficos. Cada vez mais as pessoas acedem a informação através de vídeos e estes, por sua vez, constituem um meio acessível de transmitir a mensagem ao maior número possível de pessoas. Através de vídeos, podemos informar as pessoas sobre a importância de assinar a Carta da Diversidade nos respetivos países. Tratou-se, pois, de um novo elemento produzido para o projeto Diversity@Work. Foram elaborados roteiros para uma série de vídeos sobre as Cartas da Diversidade e foi criado um guia sobre como gravar, guardar e enviar o vídeo, tendo sido enviado aos parceiros para facilitar a implementação deste novo elemento na CIT.

A CIT foi inicialmente concebida como um documento pdf. Enquanto conduzíamos a nossa investigação e recolhíamos e avaliávamos as ferramentas disponibilizadas, tornaram-se evidentes duas coisas. Muitas ferramentas utilizadas pelas Cartas da Diversidade são, de facto, documentos pesados na sua essência e disponibilizados através de diferentes formatos de ficheiros. Deste modo, a sua integração na CIT do Diversity@Work em pdf exigia o desenvolvimento de descrições e a inclusão de hiperligações sempre que possível.

Nas nossas consultas com os parceiros do Diversity@Work, tornou-se evidente que muitos estavam a desenvolver novas ferramentas e, também, a ajustar ferramentas já existentes. As Cartas da Diversidade foram parceiras noutros projetos, alguns em colaboração entre si na Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade e outros com parceiros externos financiados através desta ronda do programa “Direitos, Igualdade e Cidadania” da Comissão Europeia. Por isso, estavam a ser criadas ferramentas novas e mais atualizadas enquanto a CIT era elaborada. Ao mesmo tempo, a Comissão Europeia iniciou um projeto para analisar os métodos de avaliação que poderiam ser aplicados pelas Cartas da Diversidade, o que teria implicações para a CIT.





Para tal, alterámos a nossa escala temporal de forma a podermos integrar o máximo de ferramentas na CIT, ao mesmo tempo que a mantínhamos o mais atualizada possível. Realizámos, ainda, um inquérito adicional para recolher novas ferramentas.

A necessidade de conversão para uma CIT digital é ainda mais importante, considerando o crescimento da atividade de d&i, associado ao lançamento do Mês Europeu da Diversidade, em maio de 2021, e o facto de a Comissão Europeia ter aplicado o protótipo da CIT no desenvolvimento do [Guia para inspirar a celebração do Mês Europeu da Diversidade](#), motivando o envolvimento das entidades signatárias da Carta da Diversidade.

Por último, a Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade foi crescendo ao longo do projeto Diversity@Work, com a inclusão das novas Cartas da Diversidade búlgara e cipriota, pelo que também lhes quisemos dar a oportunidade de contribuir para a CIT.

A consulta da CIT com os parceiros Diversity@Work demonstrou a vontade de encontrar formas de garantir a sustentabilidade da CIT, ou seja, que permita a sua atualização, a sua alteração em função das circunstâncias e a integração de ferramentas novas e eficazes. Isso só poderia ser conseguido com a adaptação de aspetos da CIT ao ecossistema digital.

Além disso, quando surgiu a pandemia, tivemos de adaptar e reconhecer a necessidade de dar resposta à procura crescente não só de acesso online às ferramentas, mas principalmente de ferramentas que pudessem funcionar de forma digital.

Isto tornou-se cada vez mais importante, com os efeitos das vagas da pandemia e a correspondente adaptação ao trabalho virtual que se seguiu. As soluções digitais são necessárias para dar suporte às Cartas da Diversidade, em primeiro lugar, para que as entidades signatárias possam trabalhar virtualmente com elas e, depois, para facilitar a partilha das melhores práticas na UE.

Os parceiros mostravam-se expectantes em ter acesso a versões atualizadas da CIT, em especial da secção de recursos, de forma a poderem utilizá-los para manter as





suas entidades signatárias atualizadas, informá-las sobre as atividades e responder às necessidades emergentes das mesmas.

A conversão de aspetos da CIT para formatos digitais possibilitará a utilização de componentes digitais da caixa de ferramentas pelo pessoal da Carta da Diversidade e o trabalho remoto com campeões/campeãs/campeãs e especialistas em d&i nas respetivas organizações signatárias. Também responderá à necessidade de reforçar a capacidade de especialistas da Carta da Diversidade fornecerem serviços online quando apoiam as suas entidades signatárias na promoção da igualdade, da diversidade e da inclusão nas suas organizações.

Este projeto foi implementado num momento em que a pandemia exigiu que muito do trabalho com as organizações signatárias passasse para o espaço digital. Com os seus trabalhador@s e @s das entidades signatárias a trabalhar remotamente, os parceiros aguardavam com expectativa a adaptação de aspetos da CIT de forma a serem integrados neste novo ambiente. Isto garantirá maior acessibilidade para as Cartas da Diversidade e respetivas entidades signatárias, contribuindo, a longo prazo, para a sustentabilidade da CIT.

Neste sentido, realizámos um concurso para envolver especialistas das áreas técnicas na conversão de componentes da CIT para o ecossistema digital, para que as Cartas de Diversidade pudessem ter acesso online aos elementos do quadro da CIT que considerassem úteis para o seu trabalho com as respetivas entidades signatárias. O objetivo passava por avaliar e converter componentes da CIT com vista à sua aplicação digital, alojamento e implementação online, bem como integrar os vídeos sobre as Cartas da Diversidade e a amostra do curso de blended learning do Diversity@Work neste ecossistema digital. Além de melhorar a acessibilidade, o alcance e a sustentabilidade da CIT, também possibilitou dois resultados adicionais. Primeiro, o pessoal da Carta da Diversidade pode aceder online e selecionar as secções mais úteis da CIT para o seu trabalho com as entidades signatárias, bem como trabalhar de forma remota com os campeões/campeãs/campeãs da diversidade nessas organizações signatárias para carregar informações essenciais e gerar relatórios que podem ser armazenados e partilhados de forma digital. Segundo, possibilitará a atualização regular da secção de recursos da CIT, permitindo que as





Cartas da Diversidade tenham acesso a descrições de novas ferramentas assim que estejam disponíveis.

A CIT foi avaliada e foram convertidos componentes da CIT escrita para formatos digitais. Foi criado um website para alojar a CIT digital e possibilitar a utilização online, i.e., a inserção de dados em simultâneo por vários utilizadores, o armazenamento dos dados e a criação de relatórios. Foram, ainda, recolhidos, editados e produzidos vídeos sobre a Carta da Diversidade em formatos acessíveis para serem efetivamente incluídos na CIT digital, no website do projeto Diversity@Work e nos websites dos parceiros nacionais da Carta da Diversidade.

Fase seis: Reforçar a capacidade do pessoal da Carta da Diversidade

Para fornecer o reforço da capacidade do pessoal dos parceiros do projeto Diversity@Work, foi criado um workshop de formação, ministrado em julho de 2021, de forma a que pudessem aprender a utilizar a CIT digital.

O pdf da CIT foi disponibilizado em inglês, estónio e português, para aumentar o acesso a públicos mais abrangentes e promover debates mais construtivos sobre a aplicação na sua língua por parte de utilizadores.

Cartas da Diversidade utilizam a CIT

A CIT foi pensada para ser utilizada pelo pessoal nas Cartas Nacionais da Diversidade. Foi criada para que estas pessoas a possam integrar no seu trabalho com as organizações signatárias e campeões/campeãs da diversidade, i.e., profissionais, líderes e responsáveis pela gestão em potenciais organizações signatárias ou já signatárias.

A CIT também foi pensada para que as Cartas Nacionais da Diversidade pudessem selecionar elementos para ajudar estas pessoas no seu trabalho, independentemente do ponto em que se encontrem estas organizações em termos de discussão, consideração, consultoria, aprendizagem, criação ou implementação de estratégias de d&i. Além disso, foi criada para ser utilizada por todas as Cartas da Diversidade, no sentido de ajudar a promover debates construtivos com as potenciais organizações





signatárias e já signatárias, quer grandes ou pequenas, públicas, privadas, ONG, etc. e potenciais patrocinador@s/entidades parceiras.

As Cartas da Diversidade encontram-se todas em diferentes fases. Algumas estão em vigor há vários anos, enquanto outras foram apenas lançadas em 2020. Algumas têm milhares de entidades signatárias, outras algumas centenas. Algumas têm grandes organizações como signatárias, enquanto outras têm PME. As entidades signatárias de todas as Cartas da Diversidade provêm de vários setores, atuando como organizações dos setores privado, público e civil. Isto dá-nos uma grande variedade em termos de opções de implementação.

Para promover toda uma gama de possibilidades e garantir que a CIT pode ser utilizada por cada uma das Cartas da Diversidade para construir a mensagem de d&i, a CIT abrange um vasto leque de atividades de implementação que as Cartas da Diversidade podem fornecer. É indiferente a fase em que a Carta da Diversidade se encontra, pois a inspiração e a orientação podem ser encontradas pelo pessoal na CIT.

A CIT é fornecida em conjunto com o curso de blended learning sobre enviesamento inconsciente do Diversity@Work. Este curso é uma ferramenta de e-learning que contém vídeos, questionários e exercícios interativos para estudantes.

Ele pode ser encontrado com legendas em português na plataforma internacional e na plataforma portuguesa:

[All Content Page - AKF | The Learning Hub \(akflearninghub.org\)](https://akflearninghub.org)

[Cursos | Fundação Aqa Khan Portugal \(akfportugal.org\)](https://akfportugal.org)

A implementação por parte das Cartas da Diversidade requer o fornecimento de um conjunto de ações, criadas para responder às necessidades dos respetivos países e atrair o maior número possível de organizações no seu respetivo contexto nacional. As Cartas da Diversidade permitem:

- Trabalhar para sensibilizar para os benefícios da d&i, ministrando sessões de formação para potenciais entidades signatárias e fornecendo informações a outras partes interessadas;





- Proporcionar oportunidades de networking para entidades signatárias, organizando eventos e ministrando formação ao pessoal das organizações signatárias, colocando estas entidades em contacto umas com as outras e criando fóruns de aprendizagem;
- Ajudar as organizações signatárias a refletir, a rever as suas ambições de d&i, a avançar nas suas medidas de d&i e, em alguns casos, a desenvolver as suas estratégias de d&i;
- Participar ativamente na Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade para partilhar boas práticas, criar entendimento e divulgar a mensagem de d&i, para envolver o maior número possível de partes interessadas na promoção da d&i;
- Consciencializar e apoiar as entidades signatárias a participar no Mês Europeu da Diversidade.

As Cartas da Diversidade continuarão a implementar um conjunto de ações, adquirir experiência e apoiar e atrair cada vez mais entidades signatárias. Assim, iremos recolher informações sobre atividades e ferramentas, discutir e analisar resultados e fornecer novas informações para garantir que a CIT se mantém atualizada. Desta forma, a CIT será mantida e será um suporte vivo e atualizado para todas as Cartas Europeias da Diversidade e respetivo pessoal.

O pdf da CIT está dividido em Secções, para que o pessoal das Cartas da Diversidade possa rapidamente aceder e retirar inspiração das Secções mais relevantes para o seu trabalho atual. Também pode ajudar a planear o trabalho futuro dependendo das necessidades das suas entidades signatárias.

Deixamos aqui algumas sugestões sobre como utilizar a CIT. A orientação seguinte segue a estrutura da CIT e dá sugestões ao pessoal da Carta da Diversidade.





Pretende informar as suas entidades signatárias relativamente a desenvolvimentos na Europa?

1. Leia a Secção - União da Igualdade
2. **Tenha em atenção:** Estes problemas estão a surgir no seu país? As suas entidades signatárias estão a par dos mesmos? Têm perguntado sobre os mesmos? Precisa de os consciencializar sobre os novos desenvolvimentos?
3. Qual seria a melhor forma de a sua Carta da Diversidade promover o debate, atrair entidades signatárias de todos os setores, consciencializar sobre os desenvolvimentos na UE?
4. **Determine um conjunto de atividades** para consciencializar as entidades signatárias.

Pretende explicar os benefícios de d&i ao pessoal de uma organização signatária?

1. Leia - Os benefícios da Diversidade e Inclusão para as organizações na Europa
2. Utilize os conteúdos para criar uma apresentação que considere que irá criar impacto no seu público e partilhe-a com @s seus/suas colegas para identificar se há necessidade de adicionar mais diapositivos.
3. Depois, organize uma reunião em Zoom/Teams, um webinar ou uma reunião presencial, dependendo da situação e das necessidades do seu público, e apresente os diapositivos para debate.

Pretende gerar conversas sobre d&i entre o pessoal da Carta da Diversidade, ou entre o pessoal de um determinado número de organizações signatárias, ou entre o pessoal de uma organização signatária específica?

1. Leia - Gerar conversas sobre Diversidade e Inclusão para a mudança
2. **Identifique as citações** que melhor se enquadram no foco da conversa, **copie e cole** as mesmas, bem como as perguntas fornecidas para **criar um manual de exercícios de formação**.





3. Tenha em conta que outras citações de autor@s locais ajudariam a promover o debate e adicione-as ao manual de exercícios para @s participantes utilizarem à medida que @s orienta durante o debate.
4. Depois, organize uma reunião em Zoom/Teams, um webinar ou uma reunião presencial, dependendo da situação e das necessidades do seu público.



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:





Pretende sensibilizar para as atividades que estão a ser desenvolvidas pelas Cartas da Diversidade na Europa?

Isto é especialmente importante para organizações que já assinaram noutros países, têm escritórios no seu país e estão a considerar assinar a sua Carta da Diversidade.

1. Leia - Atividades da Carta da Diversidade
2. **Identifique as atividades** que ajudariam as organizações a perceber o que podem fazer enquanto signatárias da Carta da Diversidade.
3. **Crie um conjunto de diapositivos** que considere que irá criar impacto no seu público e partilhe-o com os seus colegas para identificar se há necessidade de adicionar **mais diapositivos**.
4. Depois, organize uma reunião em Zoom/Teams, um webinar ou uma reunião presencial, dependendo da situação e das necessidades do seu público.

Pretende consciencializar e envolver as suas entidades signatárias no Mês Europeu da Diversidade que está a ser desenvolvido pelas Cartas da Diversidade na Europa?

1. Leia - Cartas da Diversidade geram uma campanha a nível europeu
2. **Siga os passos** fornecidos, utilize-os para **criar o seu plano de ação** no sentido de obter o maior número possível de entidades signatárias para participar e criar um conjunto de atividades de alto nível para o Mês Europeu da Diversidade.

Pretende tirar algum tempo para considerar os desenvolvimentos em vários setores que podem ter impacto nas suas entidades signatárias ou potenciais entidades signatárias?

1. Leia - Desenvolvimentos nos setores público, privado e da sociedade civil
2. **Tenha em atenção:** Estes problemas estão a surgir no seu país? As suas entidades signatárias têm perguntado sobre os mesmos? Precisa de os consciencializar sobre os novos desenvolvimentos?





3. Qual seria a melhor forma de a sua Carta da Diversidade promover o debate, atrair entidades signatárias de todos os setores, consciencializar sobre os desenvolvimentos na UE?
4. **Determine um conjunto de atividades** para consciencializar as entidades signatárias.

Pretende atrair mais PME para assinarem a sua Carta da Diversidade?

1. Leia a Secção - Cartas da Diversidade apoiam as PME
2. **Tenha em atenção:** Estes problemas estão a surgir no seu país? Está a pensar sobre as necessidades de PME com diferentes dimensões? Precisa de consciencializar sobre os apoios de d&i que pode fornecer?
3. Qual seria a melhor forma para a sua Carta da Diversidade promover o debate e atrair PME?
4. **Determine um conjunto de atividades** para consciencializar as PME do seu país.

Pretende ajudar as entidades signatárias a refletir sobre o impacto da formação em d&i?

1. Leia - Cartas da Diversidade avaliam o impacto da formação
2. **Tenha em consideração a legislação e as práticas** em relação à recolha de dados na sua jurisdição. Qual é a melhor? Quais são as preocupações em relação à recolha de dados? De que forma pode ajudar as entidades signatárias a ultrapassar os desafios?
3. Qual seria a melhor forma para a sua Carta da Diversidade promover o debate sobre a avaliação de d&i, em indivíduos ou num grupo de entidades signatárias?
4. **Determine um conjunto de atividades** para consciencializar as entidades signatárias.

Pretende sensibilizar os seus parceiros da Carta da Diversidade e as entidades signatárias sobre as atividades ou eventos que planeou para o ano que vem?

Utilize o modelo para criar o seu calendário Diversity@Work.





1. Leia - Cartas da Diversidade criam e partilham recursos
2. Explore que recursos poderia **utilizar para criar** um debate, uma secção de recursos no website, uma apresentação às entidades signatárias, uma apresentação para um webinar ou uma reunião presencial com uma signatária.
3. Depois de planear o seu programa de eventos e atividades para o próximo ano, pode criar um **calendário personalizado** com os eventos e atividades nacionais. Considere colocá-lo no website para que as suas entidades signatárias, outras Cartas Europeias da Diversidade, organizações intermediárias, organismos regionais e nacionais, bem como o público em geral o possam ver.

CIT digital para o pessoal da Carta da Diversidade

Pretende utilizar a CIT digital para avaliar a sua CPD, melhorar a sua visibilidade online, criar um relatório sobre as principais entidades signatárias e trabalhar com entidades signatárias individuais para ajudar a criar visões gerais da atividade, perceções e clima, âmbito de um plano de ação e demonstração de impacto e valor para as entidades signatárias?

Pretende informar as suas entidades signatárias ou potenciais entidades signatárias sobre alguns dos desenvolvimentos importantes na UE?

1. Aceda à ligação protegida por palavra-passe e clique na CIT digital.
2. **O pessoal da Carta da Diversidade deve ler todos os FORMULÁRIOS digitais** e ter em consideração quais os que se adequam às suas atuais necessidades.
3. Decida se pretende utilizar algum dos FORMULÁRIOS digitais e preencha o formulário em questão para gerar relatórios.

“O conteúdo deste documento representa apenas as opiniões dos autores e é da sua exclusiva responsabilidade. A Comissão Europeia não assume qualquer responsabilidade pela utilização que possa ser feita das informações que contém.”





SECÇÃO UM: Cartas da Diversidade CONSCIENCIALIZAM

Os benefícios da Diversidade e Inclusão para as organizações na Europa

Quando falamos sobre d&i, a tendência é focarmo-nos geralmente na “diversidade” e nos grupos legalmente protegidos. Sabemos que numa mesma empresa as pessoas podem experienciar o local de trabalho de forma diferente, dependendo do seu superior hierárquico e da sua equipa, mas também devido às suas origens e circunstâncias. Os [inquéritos](#) do Eurobarómetro fornecem informações sobre perceções, atitudes e opiniões relativas à discriminação com base na origem étnica, cor da pele, orientação sexual, género, idade, deficiência, religião e convicções.

As pessoas são fundamentais para o sucesso organizacional e a criação de um ambiente em que todas as pessoas podem contribuir significativamente faz todo o sentido. Hoje em dia, os responsáveis pela gestão nas organizações sabem o valor da reputação e esperam que os membros do Conselho de Administração, potenciais trabalhador@s e o seu pessoal lhes pergunte: “*O que está a fazer em relação à diversidade e inclusão?*”.

Esperamos que os nossos locais de trabalho sejam eficazes na geração de impactos positivos em termos de diversidade e inclusão para as pessoas da Europa. Cada vez mais pessoas têm em consideração a d&i ao avaliar as opções sobre com quem trabalhar e, tal como demonstrado em estudos recentes, 74% d@s inquirid@s acredita que a sua organização é mais inovadora quando tem uma cultura de Inclusão². Nos últimos quatro anos, a pesquisa da expressão “experiência d@ trabalhador@” tem tido um aumento de 140% nas pesquisas do Google (Google Trends).

Existe agora um organismo de investigação global na Europa que demonstra o valor e o impacto que a d&i pode ter nas organizações, dando-nos provas dos resultados positivos que podem ser alcançados. Esta apresentação de diapositivos reúne, pela primeira vez, os principais relatórios de investigação, incluindo um resumo de cada

²[Deloitte Millennial Survey](#) 2018 (Inquérito aos *millennials* da Deloitte). [The business case for diversity is now overwhelming. Here's why](#) (A motivação empresarial para a diversidade é agora impressionante. Eis a razão.).





um dos resultados que podem ser utilizados para apresentar provas às entidades signatárias ou potenciais entidades signatárias. Enquanto as organizações podem ter de promover uma abordagem de tolerância zero em relação à discriminação, assédio e assédio sexual, é importante que as pessoas nessas organizações, que podem defender a mensagem de d&i, conheçam os resultados da investigação demonstrando todos os benefícios da d&i para a sua organização.

O pessoal da Carta da Diversidade pode descarregar, adaptar, selecionar e colocar a imagem de marca nesses diapositivos que irão servir para informar o seu público e fornecer provas para apoiar o facto de que acolher a diversidade para gerar um ambiente inclusivo é, sem dúvida, um imperativo para o desenvolvimento e sustentabilidade organizacional.

O local de trabalho não é um ambiente isolado. Tanto trabalhador@s como investidor@s estão mais interessad@s e são exími@s em aceder a informações sobre os valores, reputação e práticas internas da organização que atingem toda a cadeia de fornecimento e a governação.

Há cada vez mais pessoas preocupadas com o impacto que os negócios têm em problemas sociais mais amplos, questões de sustentabilidade e ambiente, normas de direitos humanos e, tal como eventos recentes têm demonstrado, movimentos globais para a justiça, tais como “Black Lives Matters” (As vidas negras importam). Nenhum deles pode ser ignorado.

As mudanças demográficas são, também, um fator importante. Pela primeira vez, temos atualmente cinco gerações a trabalhar num mesmo efetivo:

- Tradicionalistas ou a Geração Silenciosa, nascida antes de 1945;
- Geração dos *Baby Boomers*, nascida entre 1946 e 1964;
- Geração X, nascida entre 1965 e 1979;
- Geração Y ou *Millennials*, nascida entre 1980 e 1994;
- Geração Z ou *iGeneration*, nascida depois de 1995.

A inclusão é cada vez mais entendida como uma abordagem ao funcionamento que garante que todas as pessoas podem crescer. O Chartered Institute of Personnel Development (C.I.P.D. 2019) defende que, apesar de existir uma diferença conceptual





entre diversidade e inclusão, existe também uma sobreposição, *“porque a visão de um/a trabalhador/a sobre se o seu local de trabalho é inclusivo é influenciada pelo facto de a organização ter ou não práticas de contratação e promoção justas e políticas de diversidade e inclusão em vigor”* [1].

Tal como (Bach, 2020) afirma, *“a diversidade é uma realidade, a inclusão é uma escolha”*. Este autor demonstra que quer estejamos no setor da cultura, dos cuidados de saúde, ou em organizações com ou sem fins lucrativos, existe uma motivação empresarial em tornar a sua organização um espaço de verdadeira inclusão. (Bach, 2020) fornece informações sobre como:

- Descobrir o “porquê” da sua organização;
- Saber como implementar e apoiar mudanças benéficas; e
- Determinar como medir o sucesso do seu negócio.

Estudos têm demonstrado os benefícios das estratégias de d&i no local de trabalho e, apesar de não ser possível retirar conclusões causais diretas, é prejudicial para as lideranças ignorarem a evidência crescente dos benefícios para a organização.

Estudos demonstram o valor dos sistemas, das políticas e das medidas para apoiar a d&i no local de trabalho. A gestão da diversidade e promoção da igualdade, quando devidamente implementada, gera lucro[2] e leva a níveis mais baixos de absentismo, a níveis mais altos de satisfação no trabalho e a um compromisso organizacional mais forte da parte do pessoal[3]. As empresas que têm políticas de igualdade em vigor e adotam estratégias de diversidade melhoram a produtividade[4], apresentam lucros mais elevados e menos rotatividade de pessoal.[5] As políticas de igualdade podem melhorar o desempenho da organização e os locais de trabalho que têm políticas de igualdade têm menos probabilidade de discriminar @s funcionári@s. @s trabalhador@s estão mais empenhad@s, têm maior satisfação no trabalho e sentem menos stress.[6]

Bach destaca estudos que demonstram que as organizações que têm um foco significativo na diversidade e cuj@s trabalhador@s se sentem incluídos, *“viram um salto nos engagement scores (pontuações de envolvimento) de até 101%, em comparação com organizações que têm pouco ou nenhum compromisso para com a diversidade ou cuj@s trabalhador@s não se sentem incluíd@s”*. (Bach, 2020)





Tal como Nielsen e Kepinski concluíram, “*as organizações heterogéneas e inclusivas têm múltiplas vantagens em termos de desempenho, inovação, agilidade, criatividade e bem-estar em comparação com organizações não inclusivas*”. (Nielsen & Kepinski, 2020) Num [artigo recente da Forbes](#), a autora defende que “*a diversidade não é apenas algo agradável, é antes uma necessidade para as empresas que se querem manter competitivas*”.

Mais recentemente, as expectativas de clientes e d@s trabalhador@s, o escrutínio das organizações e a forma como operam, desde a cadeia de fornecimento ao que a marca representa, juntaram inequivocamente a reputação à mistura de benefícios. Só nos últimos dois anos, existiram várias reportagens nos média sobre empresas cujas “marcas” estiveram mergulhadas em controvérsia devido a perceções de práticas injustas em termos de recursos humanos, falta de diversidade nos cargos superiores e nos quadros superiores e associações a opiniões que não apoiam a igualdade, os direitos humanos e a inclusão.

A confiança e a ação social são agora fatores-chave na motivação empresarial, tal como Nielsen e Kepinski destacam numa investigação que “*a expectativa d@s trabalhador@s de que as potenciais entidades patronais se juntem a estes na ação relativamente a problemas sociais (67%) é quase tão elevada como a expectativa de capacitação pessoal (74%) e de oportunidades de emprego (80%)*”. (Nielsen & Kepinski, 2020)

É necessário desenvolver mais investigação que explore os mecanismos através dos quais a inclusão pode ter impactos benéficos nas empresas e n@s trabalhador@s e se estes impactos dependem de outros fatores.^[7]

Caso contrário, existe o risco de os benefícios se perderem. Um estudo revelou que apenas “*36% d@s trabalhador@s acredita que a sua entidade patronal está a trabalhar ativamente para ser mais inclusiva e garantir diversidade*”. (Nielsen & Kepinski, 2020)

É necessário dar maior ênfase à demonstração do impacto, nas pessoas e nos sistemas, tanto a nível interno como externo, e ao efeito desse impacto na sociedade em que as organizações operam.





(Sweeney & Bothwick, 2016) fornecem um guia às organizações que permite aos líderes das mesmas “medir o quê e como” e essas organizações implementam métricas de d&i que “*exploram o que é importante e de interesse tanto para a organização como para dirigentes superiores*”. Isto significa recolher informações demográficas e de envolvimento.

As Cartas da Diversidade são iniciativas voluntárias e bem-sucedidas que têm colocado em prática todos estes estudos com as suas entidades signatárias. A experiência valiosa que as Cartas Nacionais da Diversidade têm em atrair entidades signatárias e trabalhar com as mesmas para promover a igualdade, a diversidade e a inclusão no local de trabalho tem gerado aprendizagens significativas. Em seguida, são apresentados alguns princípios-chave para uma criação e implementação bem-sucedida de estratégias de d&i nas organizações.

Princípios orientadores da ação

Discutir valores

Podemos todos perguntar-nos a nós mesm@s e entre nós como gostaríamos de ser tratad@s, antes de pedirmos a outras pessoas para responderem? O respeito e a dignidade são importantes para si? Como é que temos conversas sobre respeito e dignidade? Todas as pessoas estão incluídas nos nossos debates? São bem-vindos diferentes pontos de vista? Como definimos a cultura da nossa organização?

Liderar

Uma liderança forte é essencial para fornecer estratégias de d&i bem-sucedidas e as lideranças têm a responsabilidade específica de se responsabilizarem a si mesmos e aos outros na sua liderança. Têm de demonstrar, através da sua ambição e ação, que a d&i reforça, sustenta e promove melhores resultados e desempenho e melhora a cultura organizacional. Têm de liderar e exigir, de forma visível, o compromisso de todas as partes interessadas.

Consultar e envolver

A responsabilização é fundamental para uma implementação de d&i bem-sucedida, uma vez que a diversidade e a inclusão dizem respeito a tod@s e não a um grupo ou grupos específicos. Quando as pessoas são consultadas, podem identificar o que é importante para elas, como se sentem e, assim, contribuir e compreender o seu papel na obtenção de desempenho, resultados e impacto.





Tentar encontrar significado e demonstrar valor

Tornar visível o valor do trabalho, do impacto para as pessoas e as organizações e, de forma mais geral, para a sociedade é um princípio orientador fundamental.

Comunicar com regularidade

Avaliar o progresso e comunicar de forma contínua, assegurando que não apenas as lideranças podem identificar os sucessos, mas também reexaminar os desafios e as áreas de melhoria, e ter as informações para divulgar a mensagem para fora da sua organização.

[1] Building inclusive workplaces: assessing the evidence. C.I.P.D.

[2] Brett, S. 2006. Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing”. Londres: Chartered Institute of Personnel and Development.

[3] Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity. Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance and O’Connell, P. and Russell, H. 2005. Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority

[4] <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=780&langId=en>

[5] <http://www.hrmagazine.co.uk/news/search/985908/Interview-Liz-Bell-HR-director-B-Q/>

[6] K. Monks. 2007. “The Business Impact of Equality and Diversity” Dublin: Equality Authority.

[7] Building inclusive workplaces: assessing the evidence. C.I.P.D.

Compreender a Diversidade e a Inclusão (d&i)

Temos opiniões, pensamentos, convicções, normas, costumes, valores e tradições diferentes que existem e funcionam em níveis informais e formais. Também temos experiências de vida, profissões, diferenças em competências e capacidades, situações familiares, traços de personalidade e atitudes diferentes. A diversidade é sobre tratar pessoas com respeito e promover a igualdade, para que, à medida que interagimos em alguma ou em todas as organizações, criemos a cultura que permita a todas as pessoas florescer. Trabalhamos melhor quando os nossos pontos fortes, capacidades, interesses e pontos de vista heterogéneos são entendidos e apoiados.

A inclusão é a perceção do que é que nos leva a demonstrar receptividade, abertura e envolvimento de todas as pessoas. É o estado de ser receptivo e de procurar ativamente a participação e o envolvimento de todas as pessoas, ou seja, de pessoas





com diferentes competências, ideias, formação escolar, origens culturais, experiências profissionais, géneros, origens raciais ou étnicas, religiões ou convicções, deficiências, idades ou orientações sexuais. A inclusão ajuda a criar um ambiente ágil e dinâmico, com formas de operar que promovem o bem-estar e a obtenção de resultados e impactos que satisfazem a nossa ambição e esforços individuais e coletivos.

O valor das Cartas da Diversidade na Europa

As Cartas da Diversidade na Europa trabalham arduamente para consciencializar para a premissa dos benefícios, o imperativo de justiça social, o contexto legislativo e demonstram, sobretudo, a ação da d&i que está na base dos nossos valores na UE.

Os nossos Valores Europeus

Os valores da UE são comuns aos países que a compõem, numa sociedade em que prevalecem a inclusão, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a não discriminação. Estes valores são parte integrante do modo de vida europeu:

Dignidade do ser humano: *A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida, constituindo a base de todos os direitos fundamentais.*

Igualdade: *A igualdade implica que todos os cidadãos têm os mesmos direitos perante a lei. O princípio da igualdade entre homens e mulheres está subjacente a todas as políticas europeias e é a base da integração europeia, aplicando-se em todas as áreas. O princípio da remuneração igual para trabalho igual foi consagrado no Tratado de Roma em 1957.*

Direitos humanos: *Os direitos humanos são protegidos pela Carta dos Direitos Fundamentais da UE, que proíbe a discriminação em razão, designadamente, do sexo, origem étnica ou racial, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual, e consagra o direito à proteção dos dados pessoais e o direito a acesso à justiça.*

Estes valores estão estabelecidos no [Tratado de Lisboa](#) e na [Carta dos Direitos Fundamentais da UE](#). Estes valores estão na base do trabalho das Cartas da Diversidade e do coletivo que é a Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade. A





visibilidade deste trabalho é fundamental para a construção da solidariedade na Europa.

As Cartas da Diversidade são mecanismos flexíveis e de baixo custo que apoiam as organizações e as empresas a concretizar, pelo menos, cinco benefícios interligados de medidas de inclusão e diversidade efetivas:

- I. Benefícios de capital humano – incluindo recrutamento, retenção, promoção e gestão de todo o talento para fazer crescer o negócio;
- II. Aumentar as oportunidades do mercado, ter acesso a mais clientes e a mercados diversificados para apoiar o crescimento dos negócios;
- III. Redução dos custos, particularmente os que estão associados à gestão de reclamações e litígios;
- IV. Melhorar a reputação da organização com fornecedor@s, clientes, parceiros e trabalhador@s existentes e potenciais, para atrair atenção positiva para os sucessos da empresa; e
- V. Melhorar o ambiente empresarial através de melhores relações laborais, maior desempenho e maior motivação.

Vídeos sobre as Cartas da Diversidade

Os vídeos sobre as Cartas da Diversidade disponibilizam um meio de mensagem direto e de divulgação da história ao maior número possível de pessoas.

Inserir no pdf eletrónico as hiperligações da CIT digital para os vídeos sobre as Cartas da Diversidade





SECÇÃO DOIS: Cartas da Diversidade INSPIRAM A AÇÃO

Gerar conversas sobre Diversidade e Inclusão com vista à mudança

As Cartas da Diversidade estão continuamente a promover o debate positivo e a oferecer espaços seguros para explorar o seu significado. As citações seguintes foram retiradas de livros com foco na d&i em termos de investigação e práticas e incluem algumas das publicações mais recentes.

Estas são disponibilizadas para que as Cartas da Diversidade as utilizem em conversas com campeões/campeãs/campeãs da diversidade nas suas organizações signatárias ou em redes mais amplas, para iniciar conversas que permitam aos participantes explorar o seu significado e fornecer um estímulo para o debate sobre o pensamento teórico atual. As Cartas da Diversidade podem utilizar uma ou todas as citações para iniciar uma discussão com campeões/campeãs da diversidade. São apresentadas perguntas no final das citações.

“Algumas empresas focam-se nos valores fundamentais da integridade que refletem obrigações sociais de base, tais como respeito pelos direitos das outras pessoas, honestidade, negociações justas e observância da lei. Outras empresas salientam aspirações e valores que são eticamente desejáveis, mas não necessária e moralmente obrigatórios, tais como um serviço de qualidade para clientes, o compromisso para com a diversidade e o envolvimento na comunidade.” **Rajvinder Kandola & Johanna Fullerton. 1998. “Diversity in Action: Managing the Mosaic”.**

Os defensores da gestão da diversidade parecem nunca ter considerado a possibilidade de que muitas das características étnicas possam ser possibilidades para o funcionamento efetivo da maioria das organizações. É também sugerido que, para acolher a diversidade através do desenvolvimento de sistemas de recursos humanos sensíveis à diversidade, estes podem ameaçar a satisfação d@s trabalhador@s e a produtividade organizacional, bem como comprometer os princípios das nações em termos de mérito e justiça. Os investigadores pró-diversidade têm uma opinião diferente. Veem os efeitos





da diversidade como sendo dependentes do nível de compromisso da organização para com os princípios da diversidade. Os académicos David Thomas e Robin Ely (1996) da Harvard Business School defendem que as organizações abordam a diversidade a partir de diferentes pontos de vista, o que resulta em diferentes resultados organizacionais.” **Margaret S. Stockdale & Faye J. Crosby. 2009. “The Psychology and Management of Workplace Diversity”.**

“Passaram mais de duas décadas desde que começámos a ouvir falar sobre diversidade (normalmente sem menção à inclusão) em relação à gestão de talentos. Para muitos dos profissionais de diversidade e inclusão (D&I), envolveram-se quase que por acidente no que, regra geral, fazia parte dos recursos humanos (RH) ou, por vezes, da responsabilidade social das empresas (RSE).” **Charlotte Sweeney & Fleur Bothwick. 2016. “Inclusive Leadership”.**

Se pretendemos criar soluções que beneficiem milhões, até milhares de milhões de pessoas, as nossas soluções têm de funcionar num vasto leque de diversidade humana. As pessoas podem ser altamente imprevisíveis. Como é que criamos algo para tal nível de complexidade? Um hábito de exclusão comum é o de simplificar demasiado quem utiliza ou recebe uma solução. E, depois, esquecemo-nos de voltar a adicionar diversidade humana ao nosso processo de criação. @s designers utilizam muitas técnicas para prever grandes massas. Muitos deles são afetados por uma ideia perigosa: **o ser humano “normal”.** **Kat Holmes. 2018. “Mismatch - How Inclusion Shapes Design”.**

“No seu cerne, a apropriação cultural consiste na adoção da cultura de uma pessoa e, uma vez que cultura é definida tanto coletiva como individualmente, a definição e o sentimento sobre apropriação cultural mudam com a identificação e o sentimento de uma pessoa sobre aspetos da sua cultura... Podemos definir, de forma geral, o conceito de apropriação cultural como a adoção ou exploração de outra cultura por uma cultura mais dominante. Não se trata normalmente da adoção abrangente de toda uma cultura, mas apenas dos fragmentos atrativos que são retirados e utilizados pela cultura dominante.”

Ijeoma Oluo. 2019. “So You Want to Talk about Race”.





“Este tipo de Inclusion Nudge (incentivo à inclusão) pretende ajudar a nossa mente inconsciente a perceber a importância dos problemas relacionados com a inclusão, a diversidade, a paridade de género, a igualdade e os direitos humanos... É uma forma de garantir que estes termos têm conotações positivas e são entendidos como um recurso e não um fardo” e “Termos como diversidade, inclusão, género e igualdade podem espoletar sensibilidade à maioria das pessoas, porque estão associados a algum tipo de mudança no status quo... Um medo de perder privilégios, estatuto, segurança e poder”. **Lisa Kepinski & Tinna C. Nielsen. 2020. “Inclusion Nudges Guidebook”.**

“Muitos afirmaram que não queriam trabalhar num local em que a discriminação fosse tolerada, por isso não viram qualquer necessidade em manter os seus verdadeiros eus em segredo. E alguns agarraram-se à noção da América como uma meritocracia, em que os seus êxitos seriam avaliados de forma justa, sem ter em conta a raça. Fiquei impressionada com a sua determinação em encaixar-se no que imaginavam ser o mundo dos negócios. A diversidade tem sido um lema empresarial desde antes de estas pessoas nascerem. Isto era suposto refletir uma abrangência entusiasta de novas perspetivas e uma vontade de ouvir e acolher vozes previamente marginalizadas. Em vez disso, parece ter-se tornado um jogo de números. As empresas querem cumprir os requisitos, mas não querem mudar a sua cultura. Por isso, @s jovens estão desesperadamente a adaptar-se para se integrarem nesses requisitos. E pergunto-me o que acontecerá a esses eus que descartam no processo. Esse tipo de subterfúgio discreto torna o papel do preconceito implícito ainda mais complexo na esfera da contratação e da gestão. As entidades patronais com poder de contratação não são provavelmente fanáticas, que deitam ao lixo currículos de pessoas negras e põem de parte nomes asiáticos. Mas são parte de um processo que tem inclinação para dar prioridade a um encaixe confortável e afastado da valorização das diferenças. Estão a praticar favoritismo endogrupal, em vez de derrogação exogrupal. E é este tipo de mentalidade que permite o seu florescimento, despercebido e sem controlo”.

Jennifer L. Eberhardt. 2020. “Biased Uncovering the Hidden Prejudice that Shapes what we See, Think and Do”.





“Tal como o escritor Sathnam Sanghera afirma, a agenda da diversidade, tal como é proposta pelas empresas, valoriza algumas diferenças em detrimento de outras. Aspectos como classe social, origem geográfica, educação, sotaque e personalidade não importam. Mas coisas como raça, género, deficiência e sexualidade importam tanto que se tornaram sinónimos da própria palavra ‘heterogéneo’”. Hashi Mohamed. 2020. “People Like Us”.

“A definição de (Kimberlé) Crenshaw de interseccionalidade é a ‘natureza interconectada das categorizações sociais, como raça, classe e género, aplicáveis a determinado indivíduo ou grupo, vista como a criação de sistemas de discriminação ou desvantagem sobrepostos e interdependentes’”. Michael Bach. 2020. “Birds of All Feathers - Doing Diversity and Inclusion Right”.

As conversas são e podem dar início a um processo que pode conduzir a conhecimento partilhado, melhor compreensão e questionamento crítico e incutir esperança no sentido de inspirar o esforço humano.

Após a leitura das citações anteriores, as perguntas que se seguem podem ser utilizadas para as aprofundar, ajudar a explorar o seu significado e possibilitar uma conversa que produza um entendimento mais profundo:

1. Concorda ou discorda de algum aspeto da citação?
2. Existem conceitos na citação que nunca tinha visto antes ou que gostaria de rever?
3. Existe algum aspeto na citação que desafia a sua opinião atual?
4. Existe algum aspeto na citação que lhe sugere possibilidades?

“O conteúdo deste documento representa apenas as opiniões dos autores e é da sua exclusiva responsabilidade. A Comissão Europeia não assume qualquer responsabilidade pela utilização que possa ser feita das informações que contém.”





Cartas da Diversidade apoiam um conjunto de ATIVIDADES

Atividades da Carta da Diversidade croata 2020 - Prémios

No dia 21 de setembro, a Carta da Diversidade croata apresentou a 13.^a edição dos “C.S.R. Index Awards”. O Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável croata (HR PSOR) e a Câmara de Comércio croata organizam o concurso “C.S.R. Index”. Os prémios serão atribuídos na *Conference on Corporate Social Responsibility* (Conferência sobre Responsabilidade Social Empresarial), que decorreu a 10 de novembro de 2020.

Atividades da Carta da Diversidade romena 2020 - Transmitir a mensagem

A publicação é um esforço colaborativo da Carta da Diversidade romena e das respetivas entidades signatárias e explora o conceito de gestão da diversidade no local de trabalho, com particular destaque para as empresas romenas. O seu principal objetivo foi desenvolver uma visão mais estruturada e concetualizada das iniciativas de diversidade no ambiente de trabalho romeno e analisar por que motivo as lideranças empresariais consideram a gestão da diversidade um importante contributo para a sua vantagem competitiva no ambiente económico e social atual. Reúne os principais resultados da primeira investigação local sobre gestão da diversidade, iniciativas de diversidade e inclusão na Roménia, opiniões e entrevistas com especialistas romenos e internacionais, bem como uma série de mensagens de apoio por parte de líderes empresariais e institucionais para a promoção dos princípios de igualdade e não discriminação na sociedade romena.

Com o objetivo de inspirar, apoiar, incentivar e motivar as organizações nos seus esforços para fazer avançar a agenda da diversidade e inclusão, esta publicação é um guia prático e de leitura rápida com base em iniciativas de sucesso sobre a gestão da diversidade implementadas por organizações romenas. Seleccionados a partir das entidades signatárias, este guia contém 15 exemplos práticos de d&i para alcançar a diversidade entre a mão de obra, com o objetivo de inspirar outras organizações nos seus esforços de d&i.





Atividades da Carta da Diversidade espanhola 2020 - Aprendizagem entre pares

Liderar os esforços de Diversidade e Inclusão de uma organização empresarial pode ser cansativo e desgastante. Muitos responsáveis de d&i queixam-se de que se trata de uma penosa batalha que consome uma quantidade significativa de energia, resultando, muitas vezes, em *burnout* emocional e fadiga por compaixão. Mesmo nestes tempos de pandemia, trata-se de um problema que não se aplica apenas a profissionais da área da saúde, mas também a qualquer pessoa que tenha de lidar diariamente com experiências pessoais difíceis.

Apesar de poder ser visto como um paradoxo, ser responsável pelo bem-estar das outras pessoas pode causar distúrbios psicológicos graves. A ideia do Grupo de Apoio e Aprendizagem entre Pares (PLSG - Peer Learning & Support Group) do Conselho Empresarial, que faz parte da Fundación para la Diversidad (a representação local da Carta da Diversidade), começou com um comentário informal, feito após uma das reuniões regulares do Conselho. Durante a sessão de networking que se seguiu à reunião, junto à máquina do café, uma das pessoas participantes mais jovens disse: “Às vezes, o trabalho que fazemos pode ser muito solitário. Seria bom termos um espaço em que pudéssemos falar das coisas de que nunca falamos”. E, assim, surgiu o grupo.

Os relatórios do Instituto McKinsey demonstram “o crescente fosso entre vencedor@s e atrasad@s” no que toca aos seus ritmos de progresso em relação a questões de d&i. Beneficiar do potencial máximo da diversidade exige ações arrojadas que apenas um terço das empresas (1039 em 15 países a nível global) demonstra estar a tomar. Por conseguinte, não deve ser surpresa o facto de os departamentos internos de d&i continuarem a enfrentar desafios significativos, tais como, entre outros: quebrar barreiras organizacionais a favor da inclusão, abordar problemas sociopolíticos delicados e frequentemente controversos, ultrapassar uma resistência profundamente enraizada à mudança e defender uma abordagem mais sistemática em relação à d&i, citando apenas alguns. Não admira que seja uma tarefa empolgante, mas emocionalmente desgastante.





Assim, a pergunta a que procurámos responder foi: de que forma podemos apoiar os responsáveis pela criação, defesa e implementação de políticas e estratégias de d&i nas suas próprias organizações? Sabendo particularmente que a sua maioria tende a pertencer a um dos grupos sub-representados (i.e., jovens mulheres, heterogéneos em termos culturais, LGBT+, etc.), o que pode ser uma desvantagem ao apresentar a motivação empresarial a dirigentes superiores.

Apoiados por este conhecimento e motivados pelo apoio aos nossos profissionais de d&i, decidimos criar um espaço seguro para troca de ideias, em diferentes setores, em que as posições hierárquicas ou os anos de experiência são secundários. Seguindo os princípios de coaching de grupo e metodologias ágeis, o PLSG incentiva os membros a irem além da partilha das melhores práticas, envolvendo-se numa aprendizagem coletiva a partir de iniciativas falhadas, o que, muitas vezes, resulta em mentoria informal, multifuncional e/ou reversa entre os seus membros.

Em suma, uma verdadeira comunidade de profissionais, unida pelo desejo de avançar na causa da inclusão, sem perder as nossas cabeças (e, por vezes, os nossos corações e almas) durante o processo.

O PLSG é aberto a trabalhador@s e executivos envolvidos nos esforços e nas políticas de d&i nas 18 organizações-membro do Conselho Empresarial da Fundação: Alares, AXA, Bankia, BASF, British Council Spain, BD, Clarios, Equifax, Ferrovial, Iberdrola, Indra, JTI, Lilly, Leroy Merlin, Nationale-Nederlanden, Orange, Procter & Gamble e Sacyr.

Devido à natureza presencial das reuniões, apenas os membros que se encontram sediados em Madrid têm participado até ao momento. No entanto, se a situação causada pela pandemia continuar e todos os membros estiverem de acordo, as reuniões virtuais do PLSG poderão ser abertas aos membros do Conselho Empresarial sediados em Barcelona.

Em termos demográficos, todas as participantes são executivas de nível superior, com idades entre os 30 e os 55, nascidas em Espanha ou na América Latina. As reuniões são realizadas em espanhol, a língua principal e língua materna de todas as





participantes, apesar de as referências e publicações serem normalmente partilhadas em inglês.

O PLSG é moderado por Sonia Río, diretora executiva da Fundación Diversidad e por Sonsoles Morales, coach executiva certificada e profissional de d&i independente. Devido à natureza cada vez mais complexa do trabalho de d&i, mobilizar o apoio (voluntário) de uma facilitadora experiente tem sido essencial para o sucesso e continuidade do grupo.

As reuniões são realizadas a cada 5-6 semanas (numa média de 2 por trimestre). A primeira reunião decorreu em novembro de 2019. Os locais das reuniões têm rodado entre as empresas participantes, com as duas últimas (abril e maio de 2020) a decorrerem por videoconferência devido às medidas de confinamento implementadas pelo governo espanhol.

Uma sessão normal envolve: 20 minutos de acolhimento. Observações iniciais. Apresentações pessoais. Revisão do objetivo do grupo quando estão presentes novos membros. 10 minutos de resumo sobre o principal tópico da sessão, estruturado num sistema de perguntas abertas dirigidas às participantes para desencadear conversas construtivas. 60-75 minutos de sessão round-robin com debate moderado sobre tópicos sugeridos. 15 minutos de conclusões e notas finais. Feedback da sessão e sugestões de melhoria. Definição da agenda e marcação da reunião seguinte.

Alguns resultados iniciais

A experiência do PLSG está já, e sem dúvida, a começar a dar frutos, tal como demonstrado pelos testemunhos seguintes de dois dos seus membros:

Alexandra Mejía, Country Business Leader BDB Iberia na BD Spain e Portugal:

“Para mim, participar neste grupo tem significado uma expansão do meu nível de consciencialização e reflexão sobre a importância da forma como pretendemos alcançar um ambiente inclusivo. Ouvir a experiência de outras pessoas nestas reuniões tem-me levado a considerar que não é suficiente ter boas intenções: requer objetivos claros, com ações que reforcem comportamentos inclusivos, de





forma a fazer com que as diferenças sejam valiosas em qualquer meio. Temos de continuar a sensibilizar sobre a importância de avançarmos rumo a uma cultura inclusiva na nossa organização, através de eventos que oferecem oportunidades para envolver todos os membros. Agradeço o convite e os contributos do PLSG.”

Susana Posada, Diretora de Comunicação Institucional e RSE na Leroy Merlin Espanha:

“Pessoalmente, participar nesta iniciativa é uma experiência necessária e muito enriquecedora. Quando falamos sobre diversidade, estamos a falar sobre valores, emoções, sentimentos... E, em última instância, sobre pessoas. Na Leroy Merlin, as nossas decisões giram em torno delas. De forma a gerir a diversidade com sucesso, é fundamental ter um amplo conhecimento sobre o assunto e, acima de tudo, sermos acompanhados por profissionais especializados e estarmos cientes das boas práticas que as empresas líderes em D&I estão a realizar. Sem dúvida que participar neste grupo de trabalho representa uma grande oportunidade e um privilégio, não apenas pelo conhecimento que todos os membros partilham com os restantes, mas também pela oportunidade que nos dá de destacar e debater ações inovadoras, que são transversais a todos os departamentos da empresa. Gostaria de destacar a transparência e a generosidade que caracterizam este grupo, um ambiente que favorece a aprendizagem contínua e que é de grande valor para prosseguir o nosso contributo rumo a uma sociedade mais justa e mais inclusiva.”

A pandemia causada pelo coronavírus mudou o ambiente empresarial, criando um cenário totalmente novo, onde a incerteza, a flexibilidade e a adaptabilidade são agora a norma. Neste contexto desta “nova normalidade”, algumas perguntas permanecem por resolver e só serão respondidas num futuro próximo, tais como:

Qual é a forma mais eficaz de apoiar os profissionais de d&i nas respetivas organizações? Como podemos prevenir o *burnout* e a fadiga por compaixão? As políticas de d&i continuam a ser vistas como relevantes no mundo pós-pandemia? Que adaptações serão necessárias? Qual a melhor forma de abordar os desafios da





discriminação intersectorial e as novas exclusões? Que quantidade de recursos as organizações empresariais estarão dispostas a investir em estratégias de d&i?

Atividades da Carta da Diversidade polaca 2020 - Reconversão para o futuro

As entidades patronais polacas têm rapidamente de se adaptar a uma nova realidade, apoiando trabalhador@s vulneráveis com percursos de reconversão. Este é o objetivo do novo projeto chamado “Upskill 4 Future” (Reconversão para o Futuro), coordenado pela CSR Europe com o apoio da J.P. Morgan, em quatro Estados-Membros europeus. Na Polónia, este projeto está a ser implementado pelo Responsible Business Forum.

Novas tecnologias, tais como digitalização, automação e robotização, nas suas aceções mais amplas, estão a transformar de forma irreversível o mercado de trabalho. A pandemia só acelerou estas tendências. O desafio é ainda maior se considerarmos as alterações demográficas. Isto significa que é necessário apoiar mais pessoas através de oportunidades de aprendizagem contínua, especialmente para pessoas em situação de carência ou, no mínimo, que não estejam totalmente preparadas para navegar de forma segura no mundo das novas tecnologias. Isto é especialmente complicado na Polónia, onde a taxa de aprendizagem ao longo da vida é muito baixa em comparação com outros países. Além disso, estes problemas são acompanhados pelo facto de as entidades patronais estarem a ser forçadas a implementar soluções relacionadas com cuidados a pessoas idosas. As obrigações de assistência serão assumidas por um número crescente de trabalhador@s, que terão de conciliá-las com o trabalho.

Perante as mudanças dinâmicas que estão a afetar o mercado, alguns desenvolvimentos são uma ameaça para trabalhador@s que executam trabalho de rotina ou repetitivo, bem como para os que possuem menos qualificações, pessoas com idade avançada, mulheres e muitos outros grupos. Por conseguinte, @s responsáveis de recursos humanos estão a enfrentar um desafio e uma oportunidade excecional para implementar práticas inovadoras, que levarão a uma requalificação





inclusiva e orientada para o futuro d@s trabalhador@s e a uma reorganização do trabalho.

As empresas devem atualizar constantemente as suas estratégias e definir novas prioridades para permanecerem competitivas. Assim, o conjunto de competências que as entidades patronais procuram está a mudar. Muitas profissões têm de se adaptar à nova realidade. Estão também a ser criadas novas especialidades. Para apoiar @s trabalhador@s a responder aos desafios relacionados com o futuro do trabalho e a trabalhar com as entidades patronais no sentido de facilitar a reconversão da mão de obra, a CSR Europe e as suas organizações parceiras, incluindo o Responsible Business Forum na Polónia (RBF), lançaram o projeto “Upskill 4 Future”, com o apoio da J.P. Morgan. Este será implementado durante 2 anos e meio em mais de 30 empresas e em 4 países: França, Espanha, Itália e Polónia. O mesmo é coordenado pela CSR Europe, sendo o RBF responsável pelo projeto na Polónia.

O projeto “**Upskill 4 Future**” tem como base os seguintes pilares essenciais:

- Alterar o estudo e a avaliação da preparação do departamento de RH e da empresa como um todo
- Processo de benchmarking da empresa
- Formação orientada para a empresa
- Implementação piloto para empresas
- Diálogo e aprendizagem entre pares
- Escala (workshops noutros países europeus para avaliar e comparar a situação).

O projeto desdobrar-se-á em três fases. A primeira consiste em avaliar a preparação da empresa para a integração de transformações nos recursos humanos. As empresas são analisadas através de uma ferramenta online, que consiste em cerca de 60 perguntas agrupadas em 3 temas: planeamento estratégico do emprego, formação e desenvolvimento, e flexibilidade e mobilidade.

O objetivo do “Upskill 4 Future” é obter um entendimento global e prático de uma gestão de recursos humanos inclusiva, tanto em pequenas como em grandes empresas. Por conseguinte, é fundamental identificar os elementos-chave desta





abordagem em relação a trabalhador@s em risco de exclusão e vulnerabilidade face às mudanças relacionadas com o futuro do trabalho.

A equipa por detrás deste projeto pretende que as transformações sustentáveis sejam a nova base das estratégias empresariais de RH. Assim, as empresas devem rever os seus processos de RH em termos de transformação sustentável. Os grupos em risco de exclusão devem tornar-se os principais beneficiários das mudanças que estão a acontecer. O projeto também pretenderá produzir recursos de aprendizagem para serem partilhados com as partes interessadas.

Os benefícios do projeto “Upskill 4 Future” para as empresas incluem apoio para o emprego a longo prazo como um investimento no futuro da empresa, aprender e utilizar a experiência de outras empresas como inspiração para novas medidas e rentabilidade significativa das iniciativas de reconversão.

Em meados de maio de 2020, o primeiro webinar foi realizado com a Presidente do RBF, Marzena Strzelczak, e com a Gestora de Projetos do RBF, Marta Borowska, que apresentaram os objetivos, os participantes e o cronograma do projeto e analisaram a ferramenta utilizada para avaliar a preparação dos RH para a implementação de uma transformação inclusiva no local de trabalho. Renata Włoch, doutorada e membro do DeLab UW, apresentou as informações de enquadramento sobre o futuro do mercado de trabalho. Agnieszka Bartnikowska e Małgorzata Petru (BNP Paribas Bank Polska), e Paulina Rubajczyk (Orange Polska) debateram o conjunto de competências do futuro, recorrendo a estudos de caso baseados em práticas empresariais diárias.

“Com a implementação do projeto ‘Upskill 4 Future’ na Polónia, pretendemos dar um suporte adicional às empresas para o desenvolvimento de soluções que irão dar respostas efetivas aos desafios do atual mercado de trabalho. As mudanças tecnológicas acompanhadas por tendências demográficas adversas poderão ser um obstáculo para as entidades patronais que não estão preparadas para as enfrentar e, em consequência, a coesão social poderá ser afetada. A pandemia expôs muitos pontos fracos da atual economia polaca e acelerou definitivamente a transformação digital. Trata-se de uma grande oportunidade, mas também pode tornar-se um gatilho para alterações que





decorrerão de uma forma irresponsável e insustentável. É por isso que o mais importante é garantir que a força de trabalho continue a desenvolver novas competências e que se proteja o maior número possível de empregos”, afirma Marzena Strzelczak, Presidente do Responsible Business Forum na Polónia.

O objetivo do “Upskill 4 Future” é ver de que forma é que a transformação dos recursos humanos pode aumentar a empregabilidade e, assim, proteger os grupos de trabalhador@s que são especialmente vulneráveis às consequências negativas das mudanças tecnológicas.

Graças à participação da CSR Europe e das suas organizações parceiras, as empresas serão capazes de preparar melhor a adaptação e os processos relacionados com a formação, para que estes possam ser implementados com responsabilidade e a mão de obra possa adaptar as suas competências aos novos requisitos.

Outras organizações empresariais líderes em RSE e desenvolvimento sustentável estão envolvidas no #Upskill4Future juntamente com o RBF. Nelas incluem-se: Fondation FACE, Forética e Impronta Etica. Para mais detalhes, consulte o website da CSR Europe: <https://www.csreurope.org/upskill-4-future>

Atividades da Carta da Diversidade eslovena 2020 - Embaixador@es da Diversidade

Os “Ambassadors of Diversity” consistem num projeto adotado na Croácia e na Roménia. Os modelos de embaixador@@s da diversidade são pessoas que estão dispostas a dedicar o seu tempo e o seu nome para promover os valores da diversidade, da igualdade e da inclusão. Ser embaixador@@ é um cargo voluntário e honorário.

Cada embaixador@@, acima de tudo e através do seu exemplo, promove e mantém uma atitude responsável em relação à igualdade de oportunidades e à inclusão, e apoia a ideia de diversidade a cada passo, especialmente através da participação em vários eventos e do aparecimento nos média.





Est@s embaixador@es da diversidade desempenham um papel importante em garantir que a Carta da Diversidade eslovena alcança o seu objetivo estratégico, nomeadamente aumentar a sensibilização do público em geral para a importância da diversidade, da igualdade e da inclusão no ambiente de trabalho esloveno e a inclusão de diversos grupos-alvo na sociedade em geral. @s embaixador@es são, por exemplo, @ Provedor de Justiça, @ Presidente da Associação de Administradores, @ Presidente da Câmara de Comércio e outras pessoas reconhecidas do setor económico, como CEO ou membros de Conselhos de Administração de grandes empresas e até *influencers*, como os vencedores da medalha olímpica de ouro, etc.

@s embaixador@es da diversidade são convidados a participar em vários eventos da Carta da Diversidade eslovena e a promover os valores da diversidade, da igualdade e da inclusão, através das suas redes sociais e em vários média.

Atividades da Carta da Diversidade eslovaca 2020 - Promoção da Diversidade e da Não Discriminação

O projeto luta contra a discriminação e a falta de diversidade no local de trabalho em setores públicos e privados, na Eslováquia. Ambos os problemas são frequentes e têm graves impactos negativos no pleno gozo dos direitos humanos. O projeto centra-se na criação de capacidades técnicas em várias entidades patronais na área da gestão da diversidade. Para apoiar todas as entidades patronais na promoção da diversidade nos respetivos locais de trabalho, o projeto criou uma ferramenta para medir a diversidade – o “Diversity Index” (DI) (Índice da Diversidade). O projeto junta empresas e universidades. Também fomenta a aprendizagem e cooperação mútuas entre órgãos de igualdade, cartas da diversidade e outras partes interessadas para estimular o intercâmbio de boas práticas e a promoção de uma cultura de igualdade e de direitos a nível da UE. Além disso, o projeto inclui uma série de atividades de sensibilização que promovem a não discriminação e a diversidade no local de trabalho destinando-se aos grupos mais ameaçados pela discriminação e exclusão social, p. ex. pessoas de etnia cigana, mulheres, pessoas com deficiência, LGBTI. Como parte do projeto, estão a ser organizados 16 eventos para reforçar capacidades, incentivar a cooperação e o intercâmbio de práticas mútuas, bem como 4 eventos de





sensibilização. Também implica o desenvolvimento de um programa educativo sobre gestão da diversidade e não discriminação, uma metodologia de aplicação do DI a nível nacional e uma campanha de comunicação.

O projeto resultará no aumento do número de membros da Carta da Diversidade eslovaca, bem como no reforço das parceiras existentes e na criação de novas entre partes interessadas a nível nacional e da UE. Por último, mas não menos importante, contribuirá visivelmente para uma sociedade mais inclusiva na Eslováquia.

Atividades da Carta da Diversidade checa 2020 - DIA DA DIVERSIDADE II

Na República Checa, o Dia da Diversidade decorreu sob os auspícios do membro da PSP ČR (Câmara de Deputados do Parlamento da República Checa) e Presidente da TOP 09, Markéta Pekarová Adamová. A conferência abordou tendências atuais associadas à diversidade e à inclusão, à flexibilidade do trabalho a nível nacional e internacional, e à experiência da diversidade e inclusão em tempos de COVID-19 na Europa e no estrangeiro. Além disso, apresentou o novo grupo de reflexão para promover a diversidade na gestão empresarial - “We think together for the future” (Pensamos juntos pelo futuro). Por fim, foi abordado um tópico importante relacionado com a “conciliação entre a vida profissional e a vida familiar” no contexto da nova diretiva europeia.

A conferência contou com a participação de intervenientes de vários setores, que partilharam experiências e boas práticas sobre a forma de manter e apoiar os pais, incluindo famílias arco-íris, no mercado de trabalho. A conferência foi moderada por David Klimeš, um comentador da Aktuálně.cz, e entre os conferencistas estiveram:

Markéta Pekarová Adamová, Membro da PSP ČR e Presidente da TOP 09, Ayesha Rekhi, Embaixador@ a e Chefe de Missão da Embaixada do Canadá, Rudolf Urbánek, Country General Manager da Microsoft para a República Checa e Eslováquia, Lucy Hughes, Chefe-adjunta de Missão da Embaixada do Reino Unido em Praga, Pavlína Kalousová, Director of Corporate Relations and Communications Plzeňský Prazdroj CZSK, Klára Escobar, Diretora de RH do MONETA Money Bank, Jana Šrámová, Head of Operative HR Care, Digitization and HR 4.0 da ŠKODA AUTO, e Radan Šafařík,





Diretor do Departamento de Igualdade de Género, Gabinete do Governo da República Checa.

Atividades da Carta da Diversidade portuguesa 2020 - Grupos de trabalho

A Carta da Diversidade portuguesa tem vários grupos de trabalho sobre temas como Empregabilidade, Educação, Desenvolvimento Organizacional, RSE e Conhecimento Científico. Todas as entidades signatárias podem fazer parte destes grupos e ajudar a definir os seus objetivos e planos de ação. Desde 2019 que cada grupo tem estado a desenvolver palestras temáticas, com base nas necessidades e nos interesses das entidades signatárias. Em 2019, foram promovidas as seguintes palestras: “Contratação de pessoas migrantes sem documentos”, “Quotas de emprego para pessoas com deficiência” e “Diversidade e Inclusão em contextos académicos”. Cada palestra reúne cerca de 30 pessoas e conferencistas das organizações signatárias, para fornecer práticas e experiências, bem como de organizações governamentais, ONG e representantes de minorias. Estas palestras são eventos curtos (cerca de 1 hora) com grande foco no tempo de debate, perguntas e networking.

Cada grupo de trabalho é composto por organizações de vários setores, podendo também ser produzidas, de forma colaborativa, ferramentas e guias, como o “Guia para um recrutamento inclusivo”, em formato digital, recentemente criado em conjunto com várias organizações de diferentes setores, em Portugal.

Segundo vários inquéritos, participar nos grupos de trabalho faz com que as entidades signatárias se sintam envolvidas na Carta e integradas nas atividades da mesma. Os produtos e as atividades são, assim, mais enriquecedores e pertinentes, podendo ser utilizados por uma grande variedade de organizações de todas as dimensões e setores.

Cartas da Diversidade geram uma campanha a nível europeu

Em 2021, a Comissão Europeia lançou o Mês Europeu da Diversidade, uma nova iniciativa de sensibilização anual, focada na importância das políticas inclusivas para minorias étnicas. Para apoiar a ação, a Comissão Europeia produziu uma [ficha](#)





[informativa](#), que destaca a importância da luta contra o racismo e a forma como os europeus se sentem em relação à discriminação.

No passado, algumas das Cartas da Diversidade promoviam atividades do Dia Nacional da Diversidade com as suas entidades signatárias. Estas atividades geraram uma aprendizagem considerável sobre uma organização eficaz, o que foi avaliado na produção da secção seguinte para todas as Cartas da Diversidade ao entrarmos na nova era de um mês da diversidade anual coordenado, em maio.

Preparação das entidades signatárias para o Mês Europeu da Diversidade anual

Plano interno para a Carta da Diversidade

Um aspeto importante em qualquer evento é a visão e o processo de planeamento para essa visão. As Cartas da Diversidade podem elaborar um plano, preparando-se antecipadamente para um Mês Europeu da Diversidade bem-sucedido, de preferência em janeiro ou fevereiro. Organize a primeira reunião com as suas entidades signatárias, forneça-lhes informações, discuta questões que gostariam de focar, atividades em que se gostariam de envolver, para gerar uma grande variedade de ideias. Em seguida, elabore um plano com o cronograma de preparação e mantenha as entidades signatárias a par. A reunião sobre o Mês Europeu da Diversidade e subsequente plano pode abordar:

1. Visão e tema
2. Abordagem para envolver as entidades signatárias
3. Ideias para atividades
4. Plano de comunicações
5. Possibilidades de parcerias
6. Atribuição de tarefas; e
7. Orçamento





Atribua responsabilidade na Carta da Diversidade para a gestão do plano, um cronograma para a realização das tarefas e um mecanismo de informação.

Realizar workshops para gerar interesse entre as entidades signatárias

Realize workshops com as entidades signatárias para formular tópicos escolhidos, criar ideias para atividades e temas para o Mês Europeu da Diversidade. Seja inovador e global, tentando envolver o maior número possível de pessoas de todos os setores. Pergunte às entidades signatárias quais as atividades de d&i que, segundo a sua experiência, atraem mais interesse, criam maior sensibilização e envolvem pessoas na celebração da d&i. Como em qualquer outra campanha, proponha um mote e temas, e coloque questões:

1. De que forma pode demonstrar o seu compromisso para com a diversidade online?
2. De que forma pode dar grande visibilidade em todas as plataformas de redes sociais?
3. Pode utilizar a produção de vídeos para apoiar a campanha, bem como outros recursos audiovisuais para serem partilhados em várias plataformas?

Em seguida, podem ser organizados workshops para fornecer suporte técnico e ajudar as entidades signatárias, por exemplo, a comunicar o seu envolvimento no Mês Europeu da Diversidade, ou para dar inspiração no sentido de incentivar outras pessoas a envolverem-se.

Sugira atividades que as entidades signatárias realizem para responder às suas necessidades e dar destaque ao tema. As atividades podem focar-se, por exemplo, em:

- Histórias/testemunhos e experiências individuais;
- Eventos internos de grupo;
- Eventos orientados para clientes e fornecedor@s ou partes interessadas;
- Eventos externos pontuais;
- Conversas e promoção de diálogos.





Algumas atividades criativas incluem, por exemplo:

- a exibição de filmes sobre o tema da diversidade;
- E que tal realizar eventos em galerias e parques públicos locais?;
- realize o dia interno da diversidade na organização durante o mês;
- organize um concurso de fotografia sobre o tema da diversidade;
- intercâmbios interculturais focados em comida, troca de informações sobre património cultural;
- utilize dias de troca de funções no escritório para permitir uma maior compreensão das diferentes funções na organização.

É importante incentivar as entidades signatárias a considerar tanto atividades internas como públicas.

Envolver as entidades signatárias na campanha como parceiras

O Mês Europeu da Diversidade é um ponto de referência anual para maior visibilidade. Algumas entidades signatárias poderão estar interessadas em patrocínios, apoiando a implementação do seu plano para o Mês Europeu da Diversidade. Estes recursos podem ser financeiros ou a nível de pessoal e exigem a criação de um comité diretor/grupo de trabalho para a campanha.

Fornecer uma brochura informativa para incentivar o envolvimento das entidades signatárias

Uma brochura geral pode fornecer todas as informações necessárias aos interessados sobre a realização de atividades no âmbito do Mês Europeu da Diversidade. A brochura deve ser concisa e dar inspiração, através da sugestão de atividades, às pessoas nas organizações signatárias que queiram realizar uma atividade no âmbito do Mês Europeu da Diversidade. Pode ser disponibilizada em formato impresso ou digital.





Transmitir a mensagem

A sua comunicação sobre o Mês Europeu da Diversidade é fundamental. Deve disponibilizar materiais sobre as atividades a realizar para efeitos de relações públicas e média. Crie um kit de comunicação com os logótipos relevantes, incluindo os da Comissão Europeia. É importante prestar especial atenção à acessibilidade das suas informações.

Forneça informações no website, incluindo ligações para todas as atividades nacionais e atividades noutros países durante o Mês Europeu da Diversidade.

Altere as suas assinaturas de e-mail cerca de um mês antes de começar maio para combinar com as cores do seu Mês Europeu da Diversidade. Sempre que possível, utilize websites no sentido de facilitar a inscrição digital, para que uma organização possa registar o seu interesse e apresentar as atividades que planeou. Isto irá determinar o nível de interesse entre as suas entidades signatárias e permite reunir todas as informações de que necessita num só lugar. Realize uma campanha nas redes sociais em conjunto com comunicações tradicionais ou convencionais.

Realizar uma campanha nas redes sociais

As redes sociais são fundamentais não apenas como um meio de informar rapidamente as pessoas, mas também como um meio de envolver as pessoas no debate e na promoção. Neste momento, é um meio essencial para gerar reconhecimento da marca. Por esse motivo, as atividades que se seguem são recomendadas.

1. Todas as Cartas Europeias da Diversidade devem definir e coordenar os tópicos das redes sociais, focando-se no Mês Europeu da Diversidade em diversas plataformas, i.e., Facebook, Twitter, Instagram e LinkedIn.
2. Convide as entidades signatárias da Carta da Diversidade a seguir esses tópicos e a promovê-los nas suas organizações. Pretendemos incentivar todas as pessoas a criar tendências em conjunto.
3. Convide as entidades signatárias da Carta da Diversidade a carregar material promocional, p. ex., podcasts, vídeos e fotografias.





4. Aumente a visibilidade, incentivando as entidades signatárias da Carta da Diversidade a pedir ao seu pessoal para partilhar nas redes sociais, no sentido de sensibilizar e criar uma dinâmica. Ao identificar (*tag*) a Carta Nacional da Diversidade, há maior probabilidade de se tornar viral.
5. Carregue o calendário de eventos do Mês Europeu da Diversidade no website da Carta da Diversidade e divulgue através das redes sociais.
6. Interaja regularmente com o público através de conteúdo apelativo, relevante e atualizado.
7. Por fim, durante o Mês Europeu da Diversidade, grave os eventos, as atividades e as celebrações, e incentive todas as pessoas a partilhar, utilizando os hashtags relevantes, em todas as plataformas de redes sociais.

Algumas dicas para campanhas de d&i nas redes sociais

1. Utilize o hashtag da União Europeia para a sua campanha ou evento e informe antecipadamente as suas entidades signatárias. Pode ser boa ideia perguntar a uma ou duas entidades signatárias para serem campeões/campeãs numa determinada campanha ou atividade durante o Mês Europeu da Diversidade.
2. Informe e envolva todas as outras Cartas Nacionais da Diversidade. Não se esqueça de que formamos uma comunidade de 26 em toda a Europa.
3. Elabore e promova mensagens claras e concisas que levem as pessoas a ficar interessadas e a envolver-se.
4. Responda sempre positivamente às conversas. A internet não é o local para argumentos fúteis.





Cartas da Diversidade - Desenvolvimentos no setor público

O setor público é fundamental, não apenas porque é uma das maiores entidades patronais em todos os Estados-Membros da UE, mas também porque as suas instituições, através do exercício das suas funções legais, têm uma influência significativa. Através da sua liderança no desenvolvimento de atividades de d&i, da avaliação dos seus resultados de d&i e da demonstração de comportamentos positivos onde estão instaladas, em todas as aldeias, vilas, cidades e municípios, as interações do pessoal com o público, quando promovem a dignidade e o respeito, têm um enorme impacto.

Deveres do setor público em matéria de igualdade e direitos humanos

Os deveres do setor público formam um novo conjunto de procedimentos que designam diretamente organizações do setor para avaliar e rever o seu papel na promoção da igualdade e dos direitos humanos através do exercício das suas funções legais.

Na Irlanda, o dever do setor público em matéria de igualdade e direitos humanos (o Dever) está previsto na Secção 42 da *Irish Human Rights and Equality Commission Act 2014* (Lei de 2014 relativa à Comissão de Igualdade e Direitos Humanos da Irlanda) (a Lei). Todos os organismos públicos na Irlanda têm a responsabilidade de promover a igualdade, evitar a discriminação e proteger os direitos humanos de trabalhador@s, clientes, utilizadores de serviços e qualquer outra pessoa que seja afetada pelas suas políticas, planos e serviços. O Dever é sustentado por legislação em matéria de igualdade que proíbe a discriminação, o assédio, o assédio sexual e a retaliação no emprego e na formação (*Employment Equality Acts and Equal Status Acts* - leis relativas à igualdade no trabalho e leis da igualdade de estatuto). Este Dever assenta na infraestrutura global da igualdade e dos direitos humanos na Irlanda, com legislação, processos de políticas públicas e planos de políticas públicas que abrangem as questões da igualdade e dos direitos humanos.

Abrange os nove fundamentos de género (incluindo identidade de género), estado civil, situações familiares (incluindo cuidadores e famílias monoparentais), idade, deficiência, orientação sexual, raça, religião e adesão à *Traveller Community*





(comunidade itinerante). Os processos de política pública envolvem, regra geral, consulta. Recentemente, a Estratégia Nacional para Mulheres, a Estratégia de Integração de Migrantes, a Estratégia Nacional de Inclusão da Deficiência e a Estratégia Nacional de Inclusão de Populações Itinerantes e de Etnia Cigana envolveram consultas ao público e a grupos de defesa, na Irlanda.

Em 2019, a Comissão de Igualdade e Direitos Humanos da Irlanda elaborou uma orientação sobre a implementação do [dever do setor público](#), que foi preparada para incentivar as boas práticas. A orientação defende o desenvolvimento de atividades para avaliar, abordar e comunicar sobre questões de igualdade e direitos humanos. Posteriormente, a Comissão de Igualdade e Direitos Humanos da Irlanda elaborou uma orientação que abrange questões que possam ter surgido devido ao ambiente em que estamos a trabalhar por causa da [COVID-19](#).

A orientação destaca a amplitude das obrigações do estado em matéria de direitos humanos, ao abrigo de instrumentos internacionais acordados ao nível da UE, do Conselho da Europa e das Nações Unidas, que englobam direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais, e incluem disposições específicas em relação a mulheres, crianças, pessoas com deficiência, negros e grupos de minorias étnicas. O estado tem o dever de respeitar, proteger e cumprir estes direitos.

Carta dos Direitos Fundamentais da UE

Os direitos humanos são protegidos pela Carta dos Direitos Fundamentais da UE, que proíbe a discriminação. O artigo 21.º do Tratado proíbe a discriminação com base em motivos como sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual

As disposições da [Carta dos Direitos Fundamentais da UE](#), dirigidas às instituições da UE e aos Estados-Membros quando aplicam o direito da União, também referem o direito à proteção dos seus dados pessoais e o direito a acesso à justiça.





Convenção Europeia dos Direitos Humanos

A [Convenção Europeia dos Direitos Humanos](#) é um tratado internacional adotado por todos os Estados-Membros da UE. É legalmente vinculativa e os estados que a adotaram têm a obrigação de garantir que é totalmente aplicada e respeitada nos seus territórios. O artigo 14.º refere-se à proibição de discriminação com base em motivos como sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional ou social, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento ou qualquer outra situação.

A Comissária para os Direitos Humanos do Conselho da Europa destacou que a Convenção Europeia, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos os diferentes mecanismos e instituições de monitorização, incluindo o seu gabinete, trabalham para garantir que os Estados cumprem as suas obrigações de proteger, respeitar e cumprir os direitos humanos. Afirma,

“Os direitos humanos não significam apenas estar livre de coerção, discriminação e abuso. Trata-se também de vivermos as nossas vidas no seu máximo potencial. Os direitos humanos obrigam os estados a salvaguardar as nossas liberdades e a procurar garantir a dignidade, justiça e inclusão para todas as pessoas.”

O relatório do [Conselho da Europa](#), designado “*Tapping the full potential of equality bodies for a fairer Europe*” (Explorar o potencial máximo dos organismos de igualdade para uma Europa mais justa), apresenta uma discussão muito útil sobre questões relacionadas com a infraestrutura dos organismos de igualdade e direitos humanos.

O relatório destaca a necessidade de os organismos públicos serem apoiados no sentido de adotarem medidas para responder às necessidades de grupos protegidos ao abrigo de legislação nacional em matéria de igualdade e direitos humanos, mas também sublinha a necessidade de integrar a consideração da igualdade e dos direitos humanos nas funções diárias dos serviços dos organismos públicos.

A [Equinet](#), a rede europeia de mecanismos de igualdade, fornece informações completas sobre o trabalho dos organismos de igualdade na Europa. Operam como uma plataforma de cooperação, reforço das capacidades e apoio entre pares nos





organismos de igualdade relativamente à interpretação legal e implementação na prática das diretivas sobre a igualdade de tratamento da UE e à promoção da igualdade e eliminação da discriminação.

Cidades Interculturais

A Cidade Intercultural baseia-se no reconhecimento explícito de que a diversidade pode ser um recurso para o desenvolvimento da sociedade. O Conselho da Europa analisou a experiência de um conjunto de cidades no continente que estão a gerir a diversidade como um bem e não como uma ameaça.

O conceito de integração intercultural, apresentado através do Programa Cidades Interculturais, apoia as cidades na revisão das suas políticas, através de uma lente intercultural, e no desenvolvimento de estratégias interculturais abrangentes para as ajudar a gerir a diversidade de forma positiva e a concretizar a [vantagem da diversidade](#). O programa apresenta um conjunto de ferramentas práticas e analíticas para apoiar as partes interessadas locais ao longo das diferentes fases do processo, como, por exemplo, o [Cultural heritage and diversity: STEPS project](#) (Património cultural e diversidade: projeto STEPS). Podem ser encontrados outros exemplos de boas práticas [aqui](#).

Cartas da Diversidade - Desenvolvimentos no setor da sociedade civil

O setor da sociedade civil inclui um conjunto de tipos de organizações, classificações legislativas e regras fiscais em cada uma das suas jurisdições, mas, ainda assim, abordam normalmente um leque de questões com foco no envolvimento, na comunidade e nos movimentos.

As Organizações Não Governamentais (ONG), por exemplo, são geralmente criadas para benefício da sociedade e lutam por uma causa social ou bem público específico, sendo que algumas defendem como função principal a mudança. Variam em termos de tipos de questões com que lidam, entre as quais direitos humanos, ambiente, saúde, educação ou trabalho de desenvolvimento internacional.





O setor também é caracterizado por organizações sem fins lucrativos, organizações sem fins lucrativos compostas por empresas sociais, e podem incluir cooperativas, organizações religiosas, sindicatos, associações de moradores, fundações, partidos políticos e grupos de autoajuda. Estas organizações podem ser registadas como, por exemplo, instituições de caridade, instituições de ensino, fornecedor@s registad@s de habitação social e organizações profissionais, dependendo do enquadramento regulamentar do país em que se encontram registadas.

Este setor é determinante no espaço da d&i, não apenas porque é maioritariamente composto por organizações que lidam com a mudança social ou prestam serviços sociais importantes em todos os Estados-Membros da UE, mas também porque o pessoal e as equipas e quadros de liderança são positivamente estruturados para alcançar um impacto positivo e, por conseguinte, estão mais motivados para compreender o que podem alcançar através do desenvolvimento de atividades. Através da sua paixão profissional por criar comunidades de mudança, o pessoal tem uma enorme influência que pode ser explorada na promoção da dignidade e respeito e na concretização do impacto de d&i.

O estudo recente “Holding the Mirror Up to Ourselves”, da Civicus (janeiro de 2020), destaca os desafios que o setor enfrenta e defende uma abordagem franca e transparente para progredir:

“Frequentemente, isto significa que devemos olhar primeiro para dentro, para as nossas próprias culturas organizacionais, para interrogar e reavaliar se as nossas práticas, políticas e comportamentos de liderança integram construtivamente as práticas de diversidade e inclusão nos nossos locais de trabalho; e se as nossas culturais organizacionais refletem as comunidades que servimos e defendemos.”

Tal como no setor público, o objetivo desta abordagem é tomar medidas e desenvolver especificamente atividades que respondam às necessidades das pessoas que estão a trabalhar para mudar a desvantagem que experienciam e para integrar a consideração da igualdade na prestação de serviços e funções de defesa das suas organizações.





Cartas da Diversidade - Desenvolvimentos no setor privado

A Agenda das [Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável](#) foi adotada em 2015. Trata-se de um plano focado nas pessoas e no planeta, com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O objetivo número 5 foca-se na Igualdade de Género, o número 10 em Reduzir as Desigualdades e o número 16 na Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo à ação por parte de todos os países – pobres, ricos e em desenvolvimento – no sentido de promover a prosperidade e, ao mesmo tempo, proteger o planeta. Reconhecem que acabar com a pobreza tem de estar de mãos dadas com as estratégias que criam crescimento económico e abordam um conjunto de necessidades sociais, incluindo a educação, a saúde, a proteção social e as oportunidades de emprego, enquanto lutam contra as alterações climáticas e a proteção do ambiente. Mais importante do que nunca, os objetivos fornecem um enquadramento crucial para a recuperação da COVID-19.

Os 10 princípios do [Pacto Global das Nações Unidas](#) fornecem um enquadramento valioso às organizações para analisarem o seu sistema de valores e estudarem a melhor forma de utilizar esta abordagem baseada em princípios para fazer negócios. Isto significa operar de uma forma que, no mínimo, assuma as responsabilidades fundamentais em matéria de direitos humanos, trabalho, ambiente e anticorrupção. Promovem uma abordagem a estratégias, políticas e procedimentos que apoiem uma cultura de integridade, assumam as responsabilidades básicas de uma empresa para com as pessoas e o planeta e preparem o terreno para o sucesso a longo prazo.

A [publicação](#) de 2020 “*Examples of Solidarity Actions Among Diversity Charters’ Signatories*” (Exemplos de ações de solidariedade entre entidades signatárias de Cartas da Diversidade) demonstra a forma inovadora como as Cartas da Diversidade têm lidado com a crise pandémica mundial, mantendo os entidades signatárias motivados e envolvidos.





Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial de Género

O princípio da remuneração igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor tem sido consagrado nos Tratados desde 1957 e transposto para o direito da União, garantindo a existência de meios legais em caso de discriminação. Mas mesmo com estas proteções, existe um fosso salarial entre géneros de 15,7% na UE e a atual pandemia ampliou a desigualdade que as mulheres enfrentam no trabalho. O fosso salarial pode refletir diferenças objetivas, tais como a idade e a experiência, mas também está associado a fatores legais, sociais e económicos, tal como a forma como os empregos são valorizados.

Eliminar o fosso salarial entre géneros implica abordar todas as causas de fundo, incluindo a menor participação das mulheres no mercado de trabalho, o trabalho não remunerado, o elevado uso de trabalho a tempo parcial e as interrupções na carreira, bem como a segregação vertical e horizontal com base nos estereótipos de género e a discriminação.

Necessitamos de informações para medir a diferença relativa na remuneração horária bruta média das mulheres e dos homens na economia como um todo, mas também nas organizações. Estima-se que, ao longo da vida, as disparidades de género no emprego e os fossos salariais resultam em disparidades nas pensões ainda maiores (30,1% na UE) e, conseqüentemente, as mulheres mais velhas estão em maior risco de pobreza do que os homens.

Apesar de algumas das causas para as desigualdades salariais entre géneros poderem estar fora do âmbito dos locais de trabalho individuais para serem resolvidas, a segregação-feminização das profissões, os baixos salários para trabalho executado por mulheres, por exemplo, e outros fatores como a segregação vertical e horizontal com base em estereótipos de género ou na discriminação, podem ser causadas por práticas ou processos camuflados dentro das organizações.

A falta de análises sobre fossos salariais é um obstáculo para as pessoas que desenvolvem estratégias organizacionais de d&i, uma vez que as medidas podem ser condicionadas de uma forma que não é totalmente compreendida.

A proposta da Diretiva Europeia sobre Transparência Salarial pretende aumentar a consciencialização sobre as remunerações, focando-se em medidas que garantam





uma transparência salarial para trabalhador@s e as entidades patronais, e que ajudem as entidades patronais e trabalhador@s a lutar contra a discriminação no trabalho.

Cartas da Diversidade apoiam as PME

Existem mais de 25 milhões de PME que desempenham um papel fundamental nas nossas economias e que empregam cerca de 100 milhões de pessoas na Europa. Por conseguinte, as atitudes em matéria de d&i nas PME podem afetar um enorme número de pessoas na Europa, tanto clientes como trabalhador@s. As PME empregam 2 em cada 3 trabalhador@s e 93% são microempresas. O relatório anual 2018/2019 sobre as PME europeias fornece uma sinopse da dimensão, estrutura e importância das PME para a economia europeia e uma visão geral do desempenho passado e previsto das PME desde 2008 até 2020.[1] Dado que as PME representam 99% de todas as empresas na UE e mais de metade do PIB da Europa, é particularmente importante que as Cartas da Diversidade trabalhem no sentido de atrair mais PME signatárias.

Definição de PME

A definição de PME utilizada pela UE tem em conta os três critérios seguintes:

efetivos;
volume de negócios anual; e
balanço total anual.

A categoria das micro, pequenas e médias empresas é constituída por empresas que:

empregam menos de 250 pessoas; e
cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

Uma microempresa é definida como uma empresa que emprega menos de dez pessoas e cujo volume de negócios ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros.

Uma pequena empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros.

Uma média empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 250 pessoas e que tem ou um volume de negócios anual que não excede 50 milhões de euros ou um balanço anual não superior a 43 milhões de euros.





Existe uma motivação empresarial bem estabelecida para as PME investirem na igualdade e diversidade. Num estudo sobre PME, os inquiridos destacaram os benefícios de investir na d&i como incluindo:[2]

- a) Melhoria da produtividade;
- b) Aumento da quota de mercado, uma vez que o foco na diversidade e igualdade nos clientes ajuda uma empresa a compreender melhor os seus clientes;
- c) Mais inovação e resolução de problemas;
- d) Melhor reputação perante o pessoal, fornecedor@s e clientes;
- e) Melhor ambiente de trabalho para o pessoal; e
- f) Redução do risco de casos prejudiciais de discriminação.

Em todos os estudos de caso apresentados nesta investigação, existem melhorias acentuadas nas relações de trabalho entre o pessoal e com os clientes, bem como em termos de produtividade do local de trabalho. Algumas das empresas foram surpreendidas pelo grau de interesse do seu pessoal em relação à igualdade, às suas implicações nos métodos de trabalho ou sobre a melhor forma de a alcançar.

Acima de tudo, uma abordagem altamente consultiva sobre o trabalho de d&i seria central para alcançar os resultados das PME.

Cartas da Diversidade incentivam as PME

As Cartas da Diversidade centram-se nas PME no sentido de ajudar a reforçar a sua capacidade de combater a discriminação e promover a igualdade, a diversidade e a inclusão. Apesar de as principais atividades empresariais poderem ser muito diferentes e de operarem em muitos setores diferentes, existem fatores comuns que ajudam a moldar resultados positivos para as PME. Estes incluem:

- a) Compromisso para envolver todo o pessoal na formulação e implementação de políticas de d&i;
- b) Abertura para analisar desigualdades ou pontos fracos em relação à d&i;
- c) Compromisso para com as boas práticas e melhoria contínua;





- d) Abertura para novas aprendizagens e novas formas de trabalhar; e
- e) Forte ênfase em dar vida às políticas através de medidas.

Apresentação às PME

No trabalho com as PME, é essencial compreender as suas necessidades organizacionais e ajudá-las a ver o mais depressa possível o valor que a d&i podem trazer para o trabalho associado à obtenção de contratos e à conquista de mais clientes.

93% das PME são micro empresas, por isso ganhar a confiança d@ fundador@ ou proprietári@/gerente é crucial para trabalhar com várias PME, uma vez que aqueles estão, muitas vezes, envolvidos na atividade diária da organização[4]. Leve o tempo necessário para que lhe digam:

- Que problemas ocorreram recentemente na sua empresa?
- Estão a obter o máximo d@s gestor@s e do pessoal?
- Têm a combinação certa de competências e experiência para satisfazer as necessidades operacionais e de mercado?
- O meu estilo de gestão permite que outras pessoas assumam responsabilidades e sejam produtivas?

Claro que as PME são diferentes, dependendo da dimensão da organização. Outro dos fatores está relacionado com o facto de muitas PME serem empresas familiares, pelo que é importante identificar os principais influenciadores na organização.

Com as PME, é importante levar o tempo necessário para conhecer o pessoal que pode influenciar a mudança na organização, identificar os objetivos e metas do negócio, compreender as suas preocupações e definir os benefícios a serem ganhos



pela organização. Ao levar o tempo necessário para construir confiança e conhecer o seu negócio, pode incentivar e motivar o pessoal a pensar nas formas como a d&i podem ajudá-los a:

- a) criar uma vantagem competitiva no seu setor de mercado;
- b) melhorar o planeamento da sua mão de obra;
- c) melhorar relações, envolvimento e comunicação com o pessoal;





- d) transmitir uma imagem de marca que os destaca em processos de adjudicação;
- e) apoiar boas relações com clientes;
- f) reforçar a capacidade de inovar; e
- g) garantir que estilos de gestão eficazes fazem evoluir as suas organizações.

Dicas rápidas para PME

Ajude @s gerentes a pensar sobre possíveis ganhos rápidos. Por exemplo, poderiam:

1. Acolher sessões de informação sobre d&i envolvendo o pessoal na criação das sessões, tais como dias especiais de sensibilização sobre temas ligados à diversidade?
2. Ministras formação em igualdade e diversidade?
3. Nomear uma pessoa que seria responsável por implementar ações sobre d&i?



4. Obter o seu apoio para desenvolver uma abordagem sistemática, começando pelas suas atuais necessidades organizacionais:

- Estão a recrutar? Em caso afirmativo, talvez as Cartas da Diversidade pudessem ajudar a rever as práticas de recrutamento para garantir que se baseiam em critérios claros, objetivos e adequados?
- Têm políticas de d&i em vigor, como, por exemplo, Política de Igualdade no Trabalho, Declaração e Plano de Ação?
- Estão a reformular os seus processos do Serviço de Apoio ao Cliente para apoiar o pessoal do atendimento a lidar com questões de d&i, caso surjam da parte dos clientes?
- Estão cientes e têm em conta os requisitos de d&i nos processos de adjudicação, especialmente em contratos públicos?





Cartas da Diversidade envolvem mais PME

As organizações intermediárias são particularmente essenciais na hora de abordar PME para serem signatárias das Cartas da Diversidade: associações, federações, grupos de empresas de investigação ou centros académicos focados em PME, serviços de apoio governamental para PME, etc.

Desenvolva um diretório abrangente local de organizações intermediárias de PME.

Contacte-as e procure organizar projetos em parceria, formação conjunta de pessoal sobre d&i, serviços conjuntos de coaching em d&i para gerentes, desenvolvimento de projetos conjuntos de d&i para concursos públicos e programas conjuntos de apoio à d&i.

Desta forma, as Cartas da Diversidade poderão criar mais interações com pessoal em várias PME e atrair mais PME signatárias individuais.

[1] https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/performance-review_en#annual-report

[2] Equality Authority. 2011. "Equality Works for SMEs". Dublin: Equality Authority.

[4] https://ec.europa.eu/growth/smes_en

Cartas da Diversidade avaliam o impacto da formação

Porque são importantes os dados?

Os dados são essenciais, porque fornecem provas para potenciais investidor@s, trabalhador@s, parceiros de negócios, clientes e utilizador@s de serviços, permitindo demonstrar o impacto da atividade de diversidade e inclusão nas organizações.

Os intervenientes externos, tais como investidores e potenciais trabalhador@s e clientes, analisam os dados disponíveis para fazer a sua avaliação da reputação da marca. Internamente, isso também se verifica. O pessoal analisa os dados para avaliar a sua experiência e ponto de vista ao trabalhar na organização.

Com os dados certos, é possível desenvolver indicadores que fornecem as informações necessárias para avaliar o progresso no sentido de alcançar os objetivos





de d&i. Os dados, quando recolhidos e compilados em indicadores, podem demonstrar mudança e tendências em linha com as atividades empresariais, como, por exemplo, metas de recrutamento, composição da força de trabalho, desempenho do pessoal, progresso das vendas e metas de adjudicação, realizações em matéria de inovação e desenvolvimento de competências na organização.

As organizações recolhem uma variedade de dados de forma regular. Neste sentido, é essencial ser claro sobre que dados são importantes para medir o progresso ao longo do tempo e demonstrar o contributo dado pelas atividades de d&i para alcançar as metas e os objetivos organizacionais. Tal como (Sweeney & Bothwick, 2016) defendem, isto ajuda as organizações a *“criar a sua própria justificação para a mudança ao longo do tempo, pelo que é tão importante e o contributo positivo que dá à estratégia empresarial mais ampla.”*

Os dados sobre recursos humanos são recolhidos para fornecer informações sobre desempenho do pessoal, retenção de trabalhador@s, atração de talento e formação. Os dados aqui utilizados são geralmente recolhidos em sistemas administrativos das organizações e os indicadores são numéricos, i.e., o número de pessoas que se candidatam a empregos, que são bem-sucedidas em entrevistas, que participam em formação, as suas informações demográficas, o tempo de serviço na organização, as classificações de desempenho do pessoal, etc.

As organizações também recolhem dados para produzir relatórios corporativos anuais sobre lucros, vendas, quota de mercado, retorno sobre o investimento, resultados do retorno em capital próprio, equilíbrio entre géneros nos quadros, promoção de atividades de responsabilidade social empresarial, etc. Os dados aqui utilizados são, por vezes, recolhidos para fins regulamentares. Alguns são dados administrativos e outros qualitativos, exemplos de atividades na organização, etc.

Além disso, as organizações realizam inquéritos, normalmente anuais, e grupos de discussão para recolher informações que geram dados adicionais. Todas as fontes de dados podem ser utilizadas para criar indicadores que coletivamente perfazem os índices, os conjuntos de medições que ajudam a identificar as ações que produzem uma mudança positiva que já decorreu ou está a decorrer. Os dados, independentemente da forma e do motivo por que são recolhidos, podem ser





utilizados para desenvolver três tipos de indicadores: desempenho, resultado e impacto.

Definições

Os indicadores de desempenho demonstram a quantidade do que é produzido por uma pessoa ou pessoas.

Os indicadores de resultados demonstram a forma como algo acontece, os resultados ou a consequência de ações.

Os indicadores de impacto demonstram os efeitos adicionais, as diferenças criadas, os estímulos alcançados, as possibilidades de modificação, a repercussão como resultado de uma ação ou ações.

Indicadores para d&i

As organizações estão a recolher cada vez mais dados e a desenvolver conjuntos de indicadores que se focam em revelar tendências associadas aos processos organizacionais e ao comportamento das pessoas, tais como dados para monitorizar a satisfação de clientes e acompanhar o envolvimento de trabalhador@s. Embora os dados possam ser utilizados para gerar indicadores sobre um determinado momento ou sobre um momento e local específicos, a importância de utilizar indicadores que revelam tendências não deve ser ignorada.

Primeiro, é importante definir com as organizações os sistemas e a frequência da atual recolha de dados, os métodos da recolha, os tamanhos das amostras, as taxas de respostas antecipadas, a natureza quantitativa e qualitativa dos dados, bem como definir os métodos de recolha de dados adicionais que possam ser necessários e adaptados para assegurar uma recolha sistemática de dados. Em segundo lugar, é importante estabelecer quem serão as partes interessadas nos resultados, que dados são importantes para eles, para o seu trabalho, para a sua tomada de decisão e quem tem autoridade para utilizar os resultados e de que forma irá utilizar os dados na tomada de decisão.

Após considerar estas questões, poderá depois ser possível explorar duas opções: integrar perguntas de d&i em, por exemplo, inquéritos de opinião sobre emprego e/ou definir a recolha de dados a um nível micro relacionado com medidas específicas na





estratégia de d&i. De qualquer das formas, a construção e escolha do indicador devem estar relacionadas com as metas e objetivos, o desempenho pretendido e o impacto dos resultados da estratégia de d&i na organização.

Poderão existir indicadores de desempenho obtidos a partir da introdução de uma medida de d&i. Por exemplo, um aumento na diversidade de candidatos para uma campanha de recrutamento específica poderá ser um indicador a escolher, se este estiver relacionado com um objetivo de d&i ou com uma meta específica que tenha sido acordada. Um indicador de desempenho poderá mostrar o aumento do número de candidaturas de comunidades heterogéneas ou um aumento nas taxas de sucesso para candidaturas de comunidades heterogéneas. Um indicador de resultado poderá demonstrar sinais de relações fortalecidas com comunidades multiculturais ou a modificação de estratégias de vendas para alcançar comunidades heterogéneas. O indicador de impacto poderá abranger provas de maior reconhecimento da marca em comunidades heterogéneas e o aumento das vendas nessas comunidades.

Poderá existir um objetivo no sentido de melhorar a produtividade ao disponibilizar apoios para melhoria das relações entre colaborador@s, por isso, o indicador de desempenho poderá ser a melhoria dos números relativos à produtividade, quer seja o número de unidades produzidas, o número de contratos de serviços assegurados, etc. Um indicador de resultado relacionado poderá ser melhorias nas pontuações de satisfação no trabalho, redução das disparidades salariais, melhoria da motivação de trabalhador@s, etc. O indicador de impacto poderá ser proveniente de estatísticas sobre crescimento das receitas, redução de desperdício, melhorias no design e apresentação do produto/serviço.

A organização poderá pretender fazer melhorias significativas na aquisição de competências a partir de programas de desenvolvimento de pessoal, por isso, os indicadores de desempenho poderão ser o aumento dos números de pedidos de formação por parte do pessoal, registos de participação em formação na organização ou avaliações positivas da formação. Um indicador de resultado relacionado poderá ser a demonstração da resolução de um grande problema, a melhoria das pontuações de satisfação do cliente, uma menor resistência à introdução de novas tecnologias na organização, etc. O indicador de impacto poderá ser desenvolvido a partir de





estatísticas que demonstrem melhorias em matéria de inovação, melhor agilidade do pessoal, maior cooperação efetiva entre equipas, reconhecimento como uma entidade patronal de eleição, aumento do reconhecimento da liderança no setor como resultado da abordagem pública sobre os benefícios de d&i.

É crucial escolher indicadores que possam demonstrar a mudança que resulta do investimento em d&i. A transparência da visão, a ambição, as metas e os objetivos de d&i e as ações relacionadas são fundamentais. Só quando estas questões são claras é que é possível determinar que dados devem ser recolhidos, o momento e o método adequados à recolha e que novos dados deverão ser recolhidos.

Isto poderá implicar a criação de perguntas de d&i em sistemas já utilizados de recolha de dados administrativos e de recursos humanos, a criação de perguntas de d&i em inquéritos de opinião de trabalhador@s ou de satisfação de clientes, a criação de perguntas de d&i em revisões internas, quer sejam revisões de equipas ou de projetos, revisão de redes de trabalhador@s, etc. Isto é analisado de forma mais adequada com várias pessoas da organização que estejam cientes, informadas e envolvidas no desenvolvimento da estratégia de d&i.

A importância de avaliar o impacto da formação em d&i

Muitas organizações estão a ministrar formação em d&i através de um conjunto de módulos de formação concebidos para apresentar ao pessoal conceitos e políticas de d&i, qualificar gerentes no desenvolvimento de ações de d&i, criar maior entendimento sobre a estratégia organizacional de d&i e as funções e responsabilidades das pessoas dentro dessa estratégia. A formação também está a ser ministrada para ajudar o pessoal que necessita de ganhar competências e confiança para implementar as estratégias de d&i.

Se ministrada como parte da estratégia de d&i, a formação pode ajudar a criar um ambiente inclusivo, em relação ao qual trabalhador@s estejam empenhad@s e assumam responsabilidades. Mas é necessária uma ação para recolher os dados que facilite a avaliação e a medição, não apenas de desempenho e resultados, mas também do impacto da formação. A formação tem vários impactos nos participantes,





em termos de eficiência organizacional, constituição de equipas, gestão organizacional de talentos e planeamento da mão de obra.

Embora uma recolha de dados que demonstre assiduidade, níveis de satisfação e avaliação dos programas de formação seja útil e uma importante função administrativa, medir o impacto na organização é mais difícil. Na ausência da medição do impacto, existe o risco de a formação ser vista como um mero exercício de cumprimento de uma formalidade, ineficaz a longo prazo, invisível e seriamente desvalorizada pelo seu contributo para a mudança organizacional.

A Harvard Business Review sobre investigação em diversidade cita estudos que demonstram que os *“efeitos positivos da formação em diversidade raramente duram mais de um ou dois dias e vários estudos sugerem que podem ativar o preconceito ou desencadear uma reação adversa”*. Uma das razões sugeridas para isto é o uso de mensagens negativas na formação, outra é tornar a formação em d&i obrigatória e outro fator ainda é focar-se no controlo do comportamento de gerentes. Após análise da investigação, a solução oferecida é envolver as pessoas, explorar o seu desejo de parecer bem em relação aos outros e incentivar a responsabilidade para a mudança, *“quando as pessoas sabem que podem ter de explicar as suas decisões, têm menos probabilidade de agir com base no preconceito”*. (Harvard Business Review. 2016 *“The Latest Research Diversity”*)

Por isso, é importante levar o tempo necessário para criar a formação certa para o pessoal, utilizar mensagens positivas e envolver @s participantes numa reflexão sobre a forma como conseguirão explicar as suas decisões *a posteriori*. Desta forma, podemos criar melhores medições de eficácia para corresponder aos objetivos da formação.

Para os participantes na formação em d&i, bem como em relação aos indicadores de desempenho, existem formas de podermos recolher dados sobre os seus resultados individuais? Uma das formas seria incluir perguntas de avaliação da formação no início e no fim da mesma que peçam a@s participantes para indicarem os seus resultados pessoais antecipados e o impacto que preveem:

- a) Como é que esperam aplicar a formação no seu trabalho diário?
- b) Como é que esperam que a formação melhore o seu desempenho?





- c) Em que medida consideram que a formação os ajudará a alcançar as suas ambições em termos de promoção?
- d) Como é que o seu novo conhecimento e competências pode contribuir para os objetivos, cultura e visão empresariais?

É importante criar formas de recolher dados dos participantes numa fase posterior, seis meses mais tarde, um ano mais tarde, etc., para medir o impacto.

Para a organização, haverá indicadores de desempenho de d&i, número de participações, por género, idade, deficiência, etnia, etc. e níveis de pessoal, localizações, tempo de serviço na organização, etc. Mas existem formas de recolher dados sobre os resultados organizacionais? Uma opção poderá ser incluir perguntas de avaliação da formação no início e no fim da mesma que peçam aos participantes para indicarem resultados antecipados das suas equipas, unidades, desenvolvimento de projetos e o impacto que preveem:

- a) Como é que esperam aplicar a formação nas suas equipas/unidades?
- b) Como é que esperam que a formação melhore o desempenho da equipa?
- c) Em que medida consideram que a formação terá impacto no trabalho em equipa e no desenvolvimento de projetos?
- d) Como é que o seu novo conhecimento e competências pode contribuir para a inovação, criatividade, cultura e visão?

Uma vez mais, é importante criar formas de recolher dados dos participantes numa fase posterior, seis meses mais tarde, um ano mais tarde, etc., para medir o impacto.

Por último, vale a pena pedir a gerentes e líderes para indicarem o desempenho, resultados e impactos que preveem com a formação em d&i? E pedir-lhes para indicarem como irão avaliar isto, que indicadores irão utilizar e, numa fase posterior, seis meses mais tarde, um ano mais tarde, etc., se têm provas de que a formação teve o impacto pretendido. Integraram a avaliação de resultados e impacto da

“O conteúdo deste documento representa apenas as opiniões dos autores e é da sua exclusiva responsabilidade. A Comissão Europeia não assume qualquer responsabilidade pela utilização que possa ser feita das informações que contém.”





formação na sua tomada de decisão em termos de gestão organizacional de talentos e planeamento de mão de obra?



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÓIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ҚЕҢТҮР ТҮІПҚАМ ҚЕЛӨБЕКӘ

SECÇÃO TRÊS: Cartas da Diversidade PARTILHAM RECURSOS

Ferramentas adicionais das Carta da Diversidade recolhidas para a CIT

(NOVAS ferramentas atualizadas a serem adicionadas em junho de 2021)

Inimõiguste Keskus Human Rights Centre				
Carta da Diversidade estónia	da	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Civicus: Holding a mirror up to Ourselves (Olharmo-nos ao espelho)		A proibição da discriminação na Estónia está declarada na Constituição.	Sociedade civil, diversidade e inclusão, interseccionalidade, culturas organizacionais.	2020

Carta Diversității				
Carta da Diversidade romena	da	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Diversity Management Romanian Organisations (Gestão da diversidade nas organizações romenas)	in	As leis mais importantes contra a discriminação são: Decreto n.º 137, de 31 de agosto de 2000, reeditado (lei em matéria de prevenção e sanção de todas as formas de discriminação). Decreto n.º 202, de 19 de abril de 2002, reeditado (lei sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres)	O primeiro inquérito de d&i nas organizações romenas, entrevistas a especialistas, “Paving the way for D&I success: the role of a D&I officer” (Abrir caminho para o sucesso da d&i: o papel de um responsável de d&i), iniciativas de d&i em organizações romenas, gestão da diversidade no local de trabalho, um guia baseado em iniciativas bem-sucedidas, principais KPI usados para medir as práticas de diversidade e inclusão	2020



Diversity Charter Lëtzebuerg			
Carta da Diversidade luxemburguesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
In a Time of Crisis: Practical Guide (Em tempo de crise: guia prático)	Género, orientação sexual, problemas de saúde ou deficiência, nacionalidade, origem étnica real ou assumida, convicções políticas ou filosóficas e filiação sindical	Gestão imediata , a continuação de um plano de operações. Trabalhar num ambiente seguro para todos, gestão do stress para todos, gestão de equipas remotas, gestão de tempo, De volta ao normal , o regresso físico ao trabalho, a construção de uma nova normalidade, a reconstrução dos laços sociais e do coletivo em geral, flexibilidade, plano de continuidade.	2020

Diversity Charter Ireland			
Carta da Diversidade irlandesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Migrants in the Workplace (Migrantes no local de trabalho)	Género, estado civil, situações familiares, idade, deficiência, orientação sexual, raça, religião, adesão à <i>Traveller Community</i> (comunidade itinerante).	“Migrant Integration Strategy – A Blueprint for the Future” (Estratégia de integração de migrantes – um plano para o futuro), identidade cultural, atrair candidat@s migrantes, práticas de integração inclusivas, gestão inclusiva de talentos, apoios positivos da carreira, programa cultural, integração no local de trabalho - inclusão de migrantes Atividades importantes nas empresas signatárias da Carta da Diversidade irlandesa.	2019



Charte de la Diversité			
Carta da Diversidade francesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Economic & Social performance Diversity Report, 8 th edition (Desempenho económico e social, relatório sobre a diversidade, 8. ^a edição)	Origem, género, orientação sexual, moral, idade, estado civil, convicções religiosas, nacionalidade, origem étnica ou racial, opiniões políticas, atividades sindicais, aspeto físico, nome, estado de saúde, deficiência.	Diversidade: uma questão fundamental para as entidades signatárias no cerne da estratégia RSE, é necessária uma abordagem mais inclusiva da diversidade. Gestão proativa da diversidade, várias alavancas de sensibilização e envolvimento de trabalhador@s, RH e gestores, ações de orientação e medição do impacto: progresso em termos de quantificação. É necessária uma forte comunicação relativamente à Carta da Diversidade, sobretudo um melhor desenvolvimento externo	2019

diverzita.czech			
Carta da Diversidade checa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Self Employed at Work; how to support self-employed parents at work? Tips and information for employers (Trabalho independente; como apoiar pais trabalhador@s independentes no emprego? Dicas e informação para entidades patronais)	A 17 de junho de 2009, a República Checa adotou legislação antidiscriminação que assegura o direito à igualdade de tratamento e proíbe a discriminação em áreas, incluindo o acesso ao emprego, negócios, educação, cuidados de saúde e segurança social, por motivos de sexo, idade, deficiência, raça, origem étnica, nacionalidade, orientação sexual, religião e fé ou visão do mundo.	Apoio às crianças, monoparentalidade, através de inquéritos de monoparentalidade, horário de trabalho flexível, alterações demográficas	2019



Charta der Vielfalt			
Carta da Diversidade alemã	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Ideas for Diversity Day: Internal Actions (Ideias para o Dia da Diversidade: ações internas)	Origem racial ou étnica, género, religião, idade, deficiência ou identidade sexual	Ações de participação, materiais, estrutura organizacional e de trabalhador@s, workshops, formação e eventos. Redes sociais e comunicação interna	2019

Charta der Vielfalt			
Carta da Diversidade alemã	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Social Media Kit for d&i Day (Kit do Dia d&i para as redes sociais)	Origem racial ou étnica, género, religião, idade, deficiência ou identidade sexual	O nosso lema deste ano é “flying the flag for diversity!” (hastear a bandeira da diversidade), informação geral, hashtags para o 7.º Dia da Diversidade alemão, imagens prontas a usar para os canais de redes sociais, Visíveis em conjunto: social media wall para #GDD19	2019

Charta der Vielfalt			
Carta da Diversidade alemã	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Diversity Day Flyer (Folheto do Dia da Diversidade)	Origem racial ou étnica, género, religião, idade, deficiência ou identidade sexual	How to get involved, Fly the flag for diversity (Como participar, Hastear a bandeira da diversidade)	2019





Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad			
Carta da Diversidade espanhola	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Diversity Management Index: the 'InnoDiversity' Tree (Índice de gestão da diversidade: a árvore da 'inodiversidade')	Sexo, estado civil, raça, cor, nacionalidade, origem étnica ou nacional, deficiência, religião ou convicções e idade.	Índice de gestão da diversidade, adesão ao Pacto Global das Nações Unidas, embaixador@es da diversidade, guia com informações sobre atividades de lazer inclusivas, ações de formação públicas, classificação da reputação, autodiagnóstico eletrónico.	2019

DIVERSITEIT IN BEDRIJF			
Carta da Diversidade neerlandesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Diversity Day Flyer: Inspirational Tool (Folheto do Dia da Diversidade: ferramenta inspiradora)	Religião, convicções pessoais, opinião política, raça, sexo, nacionalidade, orientação hétero ou homossexual e estado civil.	Atividades de planeamento, redes sociais, formação.	2019

DIVERSITEIT IN BEDRIJF			
Carta da Diversidade neerlandesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Celebrate Differences, the many faces of Diversity, a scientific research by Astrid C. Homan (Celebrar as diferenças: as várias faces da diversidade, uma investigação científica de Astrid C. Homan)	Religião, convicções pessoais, opinião política, raça, sexo, nacionalidade, orientação hétero ou homossexual e estado civil.	Formação, eficácia da formação em diversidade.	2018



diverzita.czech			
Carta da Diversidad e checa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Intergenerational dialogue and young people in the Labour Market (Diálogo intergeracional e jovens no mercado de trabalho)	A 17 de junho de 2009, a República Checa adotou legislação antidiscriminação que assegura o direito à igualdade de tratamento e proíbe a discriminação em áreas, incluindo o acesso ao emprego, negócios, educação, cuidados de saúde e segurança social, por motivos de sexo, idade, deficiência, raça, origem étnica, nacionalidade, orientação sexual, religião e fé ou visão do mundo.	Entrar no mercado de trabalho, procurar o primeiro emprego, o que falta aos licenciados para uma entrada bem-sucedida no mercado de trabalho, estudar e trabalhar, interesse em voluntariado, que recursos os estudantes utilizam para procurar emprego.	2018

Diversity Charter Lëtzebuerg			
Carta da Diversidade luxemburguesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Diversity Charter Barometer survey (Inquérito do barómetro da Carta da Diversidade)	Género, orientação sexual, problemas de saúde ou deficiência, nacionalidade, origem étnica real ou assumida, convicções políticas ou filosóficas e filiação sindical	Características da organização	2018

Charta der Vielfalt			
Carta da Diversidade alemã	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
German Diversity Day guide (Guia do Dia da Diversidade alemão)	Origem racial ou étnica, género, religião, idade, deficiência ou identidade sexual	Atividades internas, atividades públicas, oferta de um menu da diversidade, campanha de informação, artigos em newsletters	2018



		trabalhador@s, Mês da Diversidade.	
--	--	------------------------------------	--

Charte de la Diversité			
Carta da Diversidade francesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Charter of Diversity: Economic & Social Performance (Carta da Diversidade: desempenho social e económico)	Origem, género, orientação sexual, moral, idade, estado civil, convicções religiosas, nacionalidade, origem étnica ou racial, opiniões políticas, atividades sindicais, aspeto físico, nome, estado de saúde, deficiência.	Princípios básicos da diversidade, gestão inclusiva, combate à discriminação, apoio à gestão responsável, quadro de compromisso, melhor imagem.	2018

diverzita.czech			
Carta da Diversidad e checa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Diversity in the 21 st century (Diversidad e no século XXI)	A 17 de junho de 2009, a República Checa adotou legislação antidiscriminação que assegura o direito à igualdade de tratamento e proíbe a discriminação em áreas, incluindo o acesso ao emprego, negócios, educação, cuidados de saúde e segurança social, por motivos de sexo, idade, deficiência, raça, origem étnica, nacionalidade, orientação sexual, religião e fé ou visão do mundo.	Diversidade na perspetiva das entidades patronais, sindicatos e trabalhador@s na República Checa (resultados dos inquéritos realizados a entidades patronais), diálogo e consenso social, fatores importantes para o desenvolvimento da diversidade e inclusão no mercado de trabalho checo - oportunidades para abordagens, projetos e programas inovadores, diversidade na República Checa, contextos sociopolíticos, mercado de trabalho e educação, globalização.	2017





Cartas da Diversidade grega/cipriota/lituana/letã			
Cartas da Diversidade grega/cipriota/lituana/letã	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
DIMAIN: Strategic Thinking on Diversity Management and Inclusion at the Workplace (DIMAIN: Pensamento estratégico sobre gestão da diversidade e inclusão no local de trabalho)	O número 2 do artigo 5.º da Constituição grega declara que “todas as pessoas que residam em território grego beneficiarão de total proteção da sua vida, honra e liberdade, independentemente da nacionalidade, raça ou língua e das convicções religiosas ou políticas”.	O “Guia Prático da Carta da Diversidade” (guia), parte integrante do projeto DIMAIN, engloba boas práticas das empresas e testemunhos. De modo geral, tem como objetivo encorajar ações para promover a inclusão social no local de trabalho.	2017

Karta Różnorodności			
Carta da Diversidade polaca	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Diversity Charter Management Guide: Diversity Unites Us (Guia de gestão da Carta da Diversidade: a diversidade que nos une)	A Constituição polaca inclui uma proibição geral contra a discriminação. O artigo 32.º da Constituição declara que “Todas as pessoas devem ser iguais perante a lei. ... Ninguém pode ser discriminado na vida política, social ou económica, quaisquer que sejam os motivos”.	Gestão da Diversidade como motor de crescimento na UE. As origens e o contexto europeu das Cartas da Diversidade, A diversidade compensa: benefícios para organizações e para a sociedade. Gestão eficaz da diversidade no local de trabalho, dicas das Cartas da Diversidade.	2016



DIVERSITEIT IN BEDRIJF			
Carta da Diversidade neerlandesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Action Plan for the Diversity Charter (Plano de ação para a Carta da Diversidade)	Religião, convicções pessoais, opinião política, raça, sexo, nacionalidade, orientação hétero ou homossexual e estado civil.	Inquérito, gestão da empresa, lista de escolha múltipla, política de diversidade.	2015

Diversity Charter Lëtzebuerg			
Carta da Diversidade luxemburguesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Act for Diversity: a practical guide for Diversity Management (Agir pela diversidade: um guia prático para a gestão da diversidade)	Género, orientação sexual, problemas de saúde ou deficiência, nacionalidade, origem étnica real ou assumida, convicções políticas ou filosóficas e filiação sindical.	Orientações para as ações: assumir compromissos, sensibilizar, educar (a si mesmo), inovar, criar parcerias, conectar, ferramentas de comunicação: utilização do logótipo, assinatura do e-mail a combinar com as cores da diversidade, Website, intranet e blogs: plataformas do seu compromisso Redes sociais para uma comunicação viral otimizada Cartazes e folhetos para a comunicação offline	2013

Diversity Charter Lëtzebuerg			
Carta da Diversidade luxemburguesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Diversity Management: practical guide (Gestão da)	Género, orientação sexual, problemas de saúde ou deficiência, nacionalidade,	Reunir decisores em torno de uma visão comum, criar um quadro de trabalho e identificar agentes-chave, fazer um diagnóstico, definir	2010



diversidade: guia prático)	origem étnica real ou assumida, convicções políticas ou filosóficas e filiação sindical	uma política de diversidade e os seus objetivos, estabelecer um plano de ação, avaliar o progresso, elaborar um plano de comunicação sobre a diversidade.	
----------------------------	---	---	--

Carta Portuguesa para a Diversidade			
Carta da Diversidade portuguesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
14 Ideas to Promote Diversity (14 Ideias para promover a diversidade)	Parentesco, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, educação, condições sociais ou de origem, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça.	Campanha em redes sociais, Dia da Diversidade, assinaturas públicas, parcerias locais, Desafio da Diversidade, campanha de sensibilização, inquéritos internos, apoio a negócios inclusivos, análise de recrutamento, organização de exposições, representantes da diversidade.	n/a

Carta Portuguesa para a Diversidade			
Carta da Diversidade portuguesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Session plan to Implement the Portuguese Charter (Plano de sessão para implementar a Carta da Diversidade portuguesa)	Parentesco, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, educação, condições sociais ou de origem,	Informar sobre a Carta e os seus objetivos Promover a compreensão dos princípios da Carta Promover a compreensão dos conceitos básicos da Carta: diversidade, inclusão,	n/a





	património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça	preconceito, enviesamento inconsciente Fomentar o desenvolvimento de práticas de diversidade e inclusão na organização	
--	---	---	--

Carta Portuguesa para a Diversidade			
Carta da Diversidade portuguesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Guia “Recrutamento Inclusivo”	Parentesco, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, educação, condições sociais ou de origem, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça	Ideias, práticas e estudos de caso para bem sucedidos recrutamento e integração inclusivas	2020





Carta Portuguesa para a Diversidade			
Carta da Diversidade portuguesa	Fundamentos antidiscriminação	Temas importantes da ferramenta	Ano de publicação
Caixa de Ferramentas para a Diversidade	Parentesco, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, educação, condições sociais ou de origem, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade,	Informar pela Carta e os seus objetivos - Promover a compreensão sobre os princípios da Carta - Promover a compreensão sobre os conceitos base: enviesamento inconsciente, inclusão, preconceito - Promover práticas de D&I nas organizações	2018





Ferramentas adicionais recolhidas sobre questões de d&i específicas

Relatórios e publicações sobre envelhecimento

Nottingham Trent University

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Regional Strategies & demographic aging: age proofing toolkit (Estratégias regionais e envelhecimento demográfico: kit de ferramentas de preparação para o envelhecimento)	Desenvolvimento de estratégias regionais com impacto nas pessoas em todos os aspetos da sua vida, desde o emprego e habitação às viagens. O envelhecimento demográfico como resultado da nossa longevidade alargada.	Tendências gerais do envelhecimento, temas gerais e indicadores atuais, o envelhecimento e as economias regionais, empregabilidade, contributos e competências, envelhecimento e o desenvolvimento regional, procura e serviços	https://cor.europa.eu/en/engage/brochures/Documents/regional-strategies-demographic-ageing/regional-strategies-demographic-ageing_English.pdf 2004

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) e Trades Union Congress (ETUC)

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Managing Age - New edition 2011 (Gerir a idade - nova edição 2011)	Ajudar as entidades patronais e os sindicatos a compreender como podem implementar boas práticas para enfrentar a discriminação com base na idade. Esta versão revista tem em conta os desenvolvimentos de boas práticas desde 2006 e a eliminação progressiva da	Aposentação, aposentação flexível, recrutamento, seleção e promoção, remuneração, benefícios e pensões,	https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/managing_ageguide.pdf 2011





aposentação obrigatória por limite de idade (DRA) redundância e rescisão

Relatórios e publicações sobre diversidade cultural

Irish Management Institute

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Cultural Diversity: a toolkit for organizational Success (Diversidade cultural: um kit de ferramentas para o sucesso empresarial)	A gestão da diversidade cultural no local de trabalho. Este manual proporciona às empresas um importante apoio na adaptação das políticas, procedimentos e práticas do local de trabalho, para dar resposta aos desafios colocados por uma força de trabalho culturalmente heterogénea e reconhecer o potencial inerente a essa diversidade para o sucesso do negócio.	Orientação externa/para o cliente, implementação, recrutamento e seleção, retenção e desenvolvimento, ambiente no local de trabalho e integração.	2000

Relatórios e publicações sobre gestão da diversidade

Encomendado por: Comissão Europeia no âmbito do programa de ação da Comunidade Europeia de combate à discriminação (2001-2006).

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
The Business case for Diversity: good practice in the work	Boas práticas na diversidade do local de trabalho em questões de raça e etnia, idade, orientação sexual,	Situação atual relativa à implementação de políticas e práticas de diversidade, em promotores de políticas e práticas de diversidade, implementação de práticas de igualdade e diversidade, benefícios sentidos da diversidade, medição do impacto	https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/57e667e2-d349-433b-b21d-1c67fd10ebb1





Título do relatório	do	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório do	URL e data de publicação
Diversity & Innovation: a business opportunity for all (Diversidade e Inovação: uma oportunidade de negócio para todos)	&	Compreender a relação entre diversidade e inovação, Investigar a ligação entre diversidade e inovação, Gerir a diversidade para alcançar inovação.	Definição de diversidade e inovação, O contexto empírico e teórico, Existe uma ligação positiva entre diversidade e inovação, Inquérito sobre inovação e diversidade, Os benefícios da diversidade para a inovação.	<a href="http://www.https://business-
diversity.de/download/businesscase08_en.pdf.iegd.org/pdf/Task%203%20-%20Innovation.pdf">http://www.https://business- diversity.de/download/businesscase08_en.pdf.iegd.org/pdf/Task%203%20-%20Innovation.pdf 2007-2013

Equality Authority Ireland

Título do relatório	do	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório do	URL e data de publicação
The Business Impact of Equality and Diversity: the International Evidence (O impacto da igualdade e diversidade nos negócios: a prova internacional) Kathy Monks	do	Revisão dos resultados da investigação sobre a relação entre iniciativas no local de trabalho em matéria de igualdade e diversidade e desempenho organizacional. Compõe uma motivação empresarial convincente para investir na igualdade e diversidade no local de trabalho.	Igualdade e diversidade: Rumo a um local de trabalho inclusivo Igualdade e diversidade em contexto, Igualdade, diversidade e desempenho organizacional, Gerir a igualdade e a diversidade para o	<a href="https://www.ihrec.ie/download/pdf/the_business_impact_of_equhttps://business-
diversity.de/download/businesscase08_en.pdfality_and_diversity.pdf">https://www.ihrec.ie/download/pdf/the_business_impact_of_equhttps://business- diversity.de/download/businesscase08_en.pdfality_and_diversity.pdf 2007





desempenho
organizacional

União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas. UEAPME

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Compêndio de boas práticas da UEAPME em iniciativas de diversidade e não discriminação no artesanato europeu, nas PME e respetivas organizações/União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas.	O objetivo desta iniciativa é mostrar que as PME e as empresas de artesanato estão a adotar ações eficazes em matéria de diversidade e de luta contra todas as formas de discriminação.	Principais tendências, Iniciativas de não discriminação e diversidade em geral, Diferentes iniciativas sobre fundamentos específicos.	https://business-diversity.de/download/busicase08_en.pdf 2007

Encomendado por: Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Continuing the Diversity Journey: business practices, perspectives & benefits (Continuar a viagem da diversidade: práticas,	Participar na relação existente entre inovação, produtividade e diversidade, A importância dos intermediários, Explorar o papel das escolas de comércio e educação na dinâmica económica e questões culturais.	Novas perspetivas de negócio na Europa, Diversidade para talento e competitividade, Motivação empresarial das PME para a diversidade, Ligar os pontos entre diversidade, inovação e produtividade,	https://business-diversity.de/download/busicase08_en.pdf 2008





perspetivas e benefícios de negócio)	Este relatório adiciona valor ao conhecimento, políticas e práticas atuais. A investigação contida neste relatório concentra-se nas PME da UE.	Ferramentas para uma viagem da diversidade bem-sucedida, Escolas de comércio e redes empresariais: educar e formar líderes de negócio para o futuro, Conclusões e caminhos a seguir.
---	---	---

Encomendado por: Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Guide for Training in SMEs (Guia de formação para PME)	De que forma a formação e o desenvolvimento de competências podem ser implementados nas PME Desafios com que se deparam as PME Desenvolvimento de soluções de sucesso.	Melhoria do quadro das condições de formação e de desenvolvimento de competências Desenvolvimento de técnicas e métodos adequados de formação, Abordagem aos desafios atuais e estruturais do desenvolvimento de competências.	https://www.scribd.com/document/28386293/Guide-for-Training-in-SMEs 2009

Comissão Europeia

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
---------------------	---	------------------------------	---------------------------------





<p>Implementation Checklist Diversity Management (Lista de implementação para a gestão da diversidade)</p>	<p>Apoio de iniciativas voluntárias que promovem a gestão da diversidade e no local de trabalho na UE</p>	<p>Posicionamento da diversidade em contexto de cooperação, estrutura de gestão para a medição e monitorização da diversidade, Implementação descendente, Implementação ascendente (sobretudo principiantes), Alcance externo, Integração da diversidade nos RH, Integração da diversidade na comunicação, Integração da diversidade na aquisição.</p>	<p>https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/implementation-checklist-for-diversity-management</p> <p>2012</p>
--	---	--	--

Apoio de iniciativas voluntárias que promovem a gestão da diversidade no local de trabalho na UE

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
<p>Realising the Business Benefits with European Diversity Charters: managing diversity at work (Descobrir os benefícios empresariais com as Cartas da Diversidade</p>	<p>Esta brochura mostra um pouco de algumas das estratégias inspiradoras em matéria de igualdade e diversidade que as empresas estão a implementar, com o apoio das Cartas Europeias da Diversidade.</p>	<p>Conhecimento e inovação através da diversidade, A gestão da diversidade e o seu negócio, Cartas da Diversidade, A motivação empresarial para a diversidade, A motivação empresarial para as PME Conseguir as pessoas certas para a tarefa, Quem é quem – Cartas da Diversidade na UE,</p>	<p>https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e5051f13-d096-443f-9955-33a9ac390785</p> <p>2012</p>





**européias:
gerir a
diversidade
no trabalho)**

Contactos das Cartas da
Diversidade.

Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores

Direção D - Igualdade

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Diversity within Small and Medium Sized Enterprises: best practices and approaches for moving ahead (Diversidade em pequenas e médias empresas: melhores práticas e abordagens para avançar)	Este é um guia para gestores de pequenas e médias empresas europeias (PME) que pretendam melhorar a competitividade e o desempenho social e económico dos seus negócios reforçando a diversidade dos seus trabalhador@s.	Orientação prática, Melhores práticas das PME na implementação bem-sucedida das medidas de diversidade, Melhores práticas de grandes grupos empresariais que apoiam eficazmente as PME na definição e implementação das suas políticas de diversidade, Lista das ferramentas de gestão da diversidade existentes	https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91af0878-b379-11e5-8d3c-01aa75ed71a1 2016

Harvard Business Review-HBR

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
The Latest Research: Diversity (A investigação mais recente: Diversidade)	Uma coleção das melhores investigações sobre diversidade que a HBR publicou nos últimos anos.	Amostra dos artigos: "The 5 Biases pushing women out of STEM" (Os 5	https://store.hbr.org/product/the-latest-research-diversity/DIVRES





com perguntas para discussão Coleção sobre diversidade, diferentes artigos sobre género, raça, questões relacionadas com a comunidade LGBT e preocupações interculturais. sobre preconceitos que afastam as mulheres das áreas CTEM), “Why Diversity Programs Fail” (Porque é que os programas sobre diversidade falham) 2016

“Navigating the Cultural Minefield” (Navegar pelo campo de minas cultural)

Relatórios e publicações sobre questões de género

Projeto europeu relativo à igualdade de remuneração

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	do	URL e data de publicação
Gender and Profit (Género e lucro) Conselho sueco para o desenvolvimento económico	Ao realçar a ligação entre uma abordagem que tem em conta o género numa organização e o impacto resultante no lucro, as empresas consideram que é mais fácil motivar a integração de questões relativas à igualdade de género em todas as suas áreas de atividade.	3 critérios: 1 - representação de homens e mulheres com qualificações diferentes. 2 - distribuição do rendimento em cada empresa como uma orientação geral para a distribuição de homens e mulheres nos postos de trabalho. 3 - a duração da licença parental gozada é um		2000





indicador do clima de igualdade de género na empresa.

Direção-Geral da Coesão Social (DGCS) – Serviço dos Direitos das Mulheres e Igualdade entre Homens e Mulheres (SDFE)

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Towards Effective Gender Equality (Rumo a uma igualdade de género efetiva)	A igualdade de género é uma questão importante do século XXI que diz respeito a mulheres, mas também a homens. Ação do governo a favor do emprego e do empreendedorismo das mulheres, da promoção da paridade na política e dos seus compromissos de lutar contra a violência sexual e sexista.	Cultura de igualdade, Igualdade profissional entre homens e mulheres, Direitos sociais, Violência sexual e sexista.	https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel-ENG.pdf 2019

McKinsey & Company, consultoria em gestão internacional

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Women Matter (As mulheres)	Confirmação da existência de disparidades entre géneros, sobretudo na composição de órgãos de gestão	Disparidades conhecidas, A diferença ainda mais impressionante em elevados cargos de gestão e nos	http://witi.berkeley.edu/wp-content/uploads/2017/08/Women-Matter-McKinsey-2007.pdf





m) importa empresarial. O conselho de 2007
 m) estudo da administração,
 McKinsey apresenta perspectivas
 baseadas em Crescimento natural
 factos sobre a do número de
 importância para mulheres
 as empresas da licenciadas é
 promoção do insuficiente para
 desenvolvimento gerar mudança,
 das mulheres na
 área dos
 negócios, para
 que um maior Poucas ambições,
 número de
 mulheres passe a
 ocupar posições Dominar códigos
 de maior masculinos como a
 responsabilidade única forma de subir
 na hierarquia.

McKinsey & Company, consultoria internacional

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Women Matter, Time to Accelerate: ten years of insights into gender diversity (As mulheres importam, é tempo de acelerar:	Impacto económico do aumento da diversidade de género a nível macro e como implementar a mudança nas empresas. Esta publicação de aniversário destaca dez perspectivas importantes ao longo destes dez anos de investigação.	Crescimento e desempenho em causa, Progresso lento, a ambição não é o problema, obstáculos persistentes na sociedade e nas empresas, permitir a participação das mulheres, criar empresas neutras em matéria de género, envolver os homens.	https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity 2017





dez anos de
perspetivas
sobre a
diversidade
de género)

Catalyst

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Engaging men in Gender Initiatives: what change agents need to know (Envolver os homens nas iniciativas de género: o que é que os agentes de mudança precisam de saber)	A Catalyst acredita que os homens têm um papel fundamental a desempenhar. Contudo, os homens são frequentemente um recurso inexplorado nestas iniciativas de género. Para abordar esta discrepância, esta série de publicações oferece recomendações aos agentes de mudança sobre formas eficazes de criar parcerias com os homens para eliminar as desigualdades de género.	O caminho a seguir: envolver os homens, compreender as normas masculinas, o preço que os homens pela conformidade, o preço que as empresas pagam pela conformidade, de que forma os homens reconhecem preconceitos sexistas, obstáculos para se tornar campeão.	https://www.catalyst.org/research/engaging-men-in-gender-initiatives-what-change-agents-need-to-know/ 2009

Departamento da Justiça da Irlanda

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Report of the Comprehensive National-level	Este relatório avalia os progressos realizados, por parte da Irlanda, na	1. Prioridades, resultados alcançados,	





Review - Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration & Platform for action (Relatório da revisão abrangente a nível nacional - 25.º aniversário da IV Conferência Mundial sobre a Mulher e a adoção da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim)

implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim ao longo do período de 5 anos, de maio de 2014 a abril de 2019, e perspectiva o próximo período de 5 anos, de maio de 2019 a abril de 2024.

desafios e retrocessos (Q1-5)

2. Progresso nas 12 áreas críticas de preocupação

3. Instituições e processos nacionais

4. Dados e estatísticas.

ONU Mulheres

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	do URL e data de publicação
From Insight to Action: Gender Equality in the Wake of Covid-19 (Do conhecimento à ação: Igualdade de géneros na sequência da COVID-19)	Esta publicação apresenta uma síntese dos dados e do trabalho de investigação e de política produzido pela ONU Mulheres sobre o impacto da pandemia da COVID-19 em mulheres e raparigas, incluindo a forma como afeta a pobreza extrema, o emprego, a saúde, os cuidados não remunerados e a	Uma pandemia que acontece uma vez a cada século. A pandemia agravou as desigualdades económicas e de género, São necessários mais dados para compreender o impacto total da COVID-19,	https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142





violência contra Sem políticas 2020
mulheres e raparigas. sensíveis às questões
de género, a crise
Esta publicação também acarreta o risco de
evidencia a escassez de fazer cair por terra as
dados relativos ao conquistas duramente
género e apela a um alcançadas.
aumento do investimento
e priorização de dados
sobre os efeitos da crise
em função do género.

Relatórios e investigações sobre raça

Northern Ireland Higher Education Innovation Fund (Fundo da Irlanda do Norte para a inovação no ensino superior)

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Race Equality Works for Northern Ireland (Trabalhos sobre igualdade racial na Irlanda do Norte)	Passos que as entidades patronais podem dar para melhorar a igualdade racial	Comunicar de forma clara o valor da diversidade para a sua organização, Optar por uma comunicação transparente e aberta, Demonstrar o sucesso, Ter consciência do contexto geral.	http://www.craicni.com/wp-content/uploads/2016/10/Race-Equality-Works-for-Northern-Ireland-2016.pdf 2016

Comunicação da Comissão Europeia ao Conselho

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Effective Roma Integration measures in	Avaliação da implementação do quadro europeu para as estratégias nacionais	Luta contra a discriminação e a romafofia,	https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/roma_r





the member States (Medidas eficazes para a integração dos ciganos nos Estados-Membros)	de integração dos ciganos.	Ponto de situação sobre a integração de ciganos no sistema educativo dos Estados-Membros	eport 2016 web ok e n.pdf , 2016
---	----------------------------	--	---

Relatórios e publicações sobre religião no local de trabalho

Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos

Título do relatório	do Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Religion or Belief in the Workplace: a guide for employers following recent European Court of Human Rights Judgments (Religião ou convicções no local de trabalho: um guia para entidades patronais na sequência de recentes acórdãos do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos)	Este guia de boas práticas visa ajudar as entidades patronais a compreender como devem respeitar acórdãos do Tribunal no âmbito do reconhecimento e gestão da expressão da religião ou de convicções no local de trabalho.	Como sabe uma entidade patronal se determinada religião ou convicções são genuínas? Que tipo de pedidos em matéria de religião ou convicções deverão ser considerados pela entidade patronal? Que passos deve dar uma entidade patronal para tratar um pedido?	https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/religion-or-belief-workplace-guide-employers-following-recent-european-court 2014





Relatórios e investigações sobre diversidade na cadeia de fornecimento

Supplier Diversity Europe, CRÈME, Grupo de Política de Migração

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Handbook on Supplier Diversity in Europe (Manual relativo à diversidade de fornecedor@s na Europa)	As conclusões do manual indicam claramente que a diversidade de fornecedor@s permite a pessoas fora das grandes empresas estar mais envolvidas e mais otimistas sobre o seu futuro económico. Como consequência da diversidade de fornecedor@s, grupos sub-representados contribuirão para a prosperidade económica e para a integração social – duas áreas que beneficiam todas as pessoas na sociedade.	Demografia população Demografia negócios Legislação Motivação empresarial para grandes empresas de aquisição Motivação empresarial para PME Motivação empresarial para políticos Implementação da diversidade de fornecedor@s	da dos 2011 da de

Nielsen

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Supplier Diversity Annual Report: an uncommon sense of the consumer (Relatório anual relativo à diversidade de	Melhorar a compreensão dos nossos líderes e associados sobre o facto de a diversidade de fornecedor@s e o seu papel na Nielsen fazerem parte dos seis C da motivação empresarial da diversidade de fornecedor@s. Concorrência, clientes, compliance,	Programa da diversidade de fornecedor@s da Nielsen, Resultados do programa da diversidade de fornecedor@s da Nielsen,	da da 2014





fornecedor @s) personalização, custos e comunidade Top de fornecedor@s com diversidade de 2014,

Gestão empresarial externa.

Relatórios e publicações sobre sindicatos/ONG

Irish Congress of Trade Unions (Congresso Irlandês dos Sindicatos)

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Resource Manual- Employment Equality Acts 1998-2004 (Manual de recursos - Leis relativas à igualdade no emprego 1998-2004)	Este manual fornece aos responsáveis sindicais um guia completo relativo à legislação sobre igualdade no emprego, para apoiar o seu trabalho de informação, aconselhamento e representação de membros em questões abrangidas pela legislação.	Descrição detalhada de cada motivo de discriminação, promoção da igualdade, execução forçada, Representação – guia prático, Outras fontes de informação.	https://www.ictu.ie/download/pdf/equalitymanual.pdf 2004

Confederação Europeia de Sindicatos

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
EXTENDING EQUALITY: Trade union actions to organise and promote equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation and gender identity (Para mais igualdade:	O respeito é a base do conhecimento e compromisso individuais. O apoio social é o ambiente de que todas as pessoas precisam para serem produtivas e poderem contribuir. Esta luta deve incluir um compromisso em matéria	Dados dos inquéritos sobre questões de igualdade LGBT, Políticas sindicais sobre igualdade LGBT,	https://www.etuc.org/en/publication/extending-equality-0 2008





Ações dos sindicatos de igualdade de Atividades para organizar e tratamento, respeito e sindicais para promover a igualdade dignidade pela eliminar a de direitos, o respeito comunidade LGBTI. discriminação e a dignidade dos trabalhador@s, no local de trabalho. independentemente da sua orientação sexual e identidade de género)

Programa da União Europeia para o Emprego e a Solidariedade Social PROGRESS (2007-2013)

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Trade union practices on anti-discrimination and diversity (Práticas sindicais sobre antidiscriminação e diversidade)	Distribuição e abordagem das iniciativas antidiscriminação, Iniciativas dos sindicatos a nível nacional, Identificação de possíveis disparidades nas iniciativas sindicais,	Distribuição geográfica das iniciativas, Iniciativas tomadas a nível europeu ou com o apoio da UE, Diálogo social e práticas no local de trabalho para promover a igualdade e lutar contra a discriminação, Práticas sindicais de promoção da igualdade e de	https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d6856f18-7ba2-478a-b141-386d1f085482 2010





luta contra a
discriminação,

Trabalho com
ONG para
combater a
discriminação,

Formação
sindical para
promover a
igualdade

Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores

Título do relatório	Princípios fundamentais do relatório	Subtemas do relatório	URL e data de publicação
Trade union practices on non-discrimination and diversity 2019 (Práticas sindicais sobre antidiscri minação e diversidad e 2019)	Este é um estudo de acompanhamento que apresenta uma análise atualizada e qualitativa das práticas e/ou iniciativas sindicais em matéria de antidiscri minação e diversidade na Europa.	Para a Comissão Europeia continuar a estimular a ação dos sindicatos, Para os sindicatos continuarem a progredir nas suas ações de não-discriminação, Para as organizações patronais darem um grande contributo às ações de não-discriminação	https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/financial_report_tu_print_version.pdf , 2019



Relatórios de investigação global sobre questões de d&i

Nações Unidas			
Título do relatório/investigação	Princípios fundamentais do relatório	Conteúdos/subtemas	URL/data de publicação
Sustainable Development Goals Report 2020 (Relatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2020)	O Relatório dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2020 reúne os dados mais atuais mostrando-nos que, antes da pandemia de COVID-19, o progresso permaneceu desigual e não nos encontrávamos no bom caminho para cumprir os objetivos até 2030.	Encontrar modos transformativos Necessidade em termos de inovação de dados Igualdade de género	https://www.un.org/sustainabledevelopment/progress-report/ 2020

Eurostat: Sustainable development in the European Union (Desenvolvimento sustentável na União Europeia)			
Título	Princípios fundamentais do relatório	Conteúdos/subtemas	URL/data de publicação
Overview of progress towards the SDGs in an EU context (Visão geral do progresso em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no contexto da UE)	Esta brochura apresenta uma visão geral estatística das tendências mais recentes dos indicadores ODS da UE durante um período de cinco anos (curto-prazo); os anos específicos dependem da disponibilidade dos dados para os indicadores individuais. Apresenta o progresso da UE em relação aos indicadores individuais dos ODS e também a média de progresso para cada um dos 17 ODS, com base na classificação média dos indicadores selecionados para o objetivo correspondente,	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de 1 a 17	https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4031688/11010788/KS-01-20-192-EN-N.pdf/ae63aff0-a6f3-1d47-da83-c6886b9daaab 2020

	incluindo os indicadores polivalentes (3). Contém estudos e relatórios que consideram o estado atual e não o progresso, indicadores diferentes ou diferentes intervalos de tempo, que podem levar a diferentes conclusões.		
--	--	--	--

Revista Deloitte Insights			
Título do relatório/investigação	Princípios fundamentais do relatório	Conteúdos/subtemas	URL/data de publicação
Success personified in the Fourth Industrial Revolution: Four leadership personas for an era of change and uncertainty (Sucesso personificado na Quarta Revolução Industrial: quatro <i>personas</i> líderes para uma era de mudança e incerteza)	Compreender as oportunidades e os riscos colocados pela Quarta Revolução Industrial.	Impacto social: o objetivo começa a recompensar Estratégia: Obstáculos à eficácia Tecnologia: Abordagem prudente à disrupção Talento: a realidade entra em ação Resumo: os rostos do progresso	https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/gx-davos-DI-Success-personified-fourth-industrial-revolution.pdf 2019

Relatório do Fórum Económico Mundial			
Título do relatório/investigação	Princípios fundamentais do relatório	Conteúdos/subtemas	URL/data de publicação
The Global Gender Gap Report: 10 th Anniversary Edition (Relatório global)	Neste relatório, o Fórum Económico Mundial quantifica a magnitude das disparidades baseadas no género e monitoriza o seu	PARTE 1: MEDIÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÉNERO GLOBAL 3 Índice Global de Desigualdade de Género 2015	https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/

<p>sobre a desigualdade de género: edição comemorativa do 10.º aniversário)</p>	<p>progresso ao longo do tempo.</p> <p><i>O Global Gender Gap Index (Índice Global de Desigualdade de Género) apresentado neste relatório procura medir um aspeto importante da igualdade de género: as disparidades relativas entre mulheres e homens em quatro áreas principais: saúde, educação, economia e política.</i></p>	<p>Apêndice A: Classificações de grupos por região e rendimento, 2015</p> <p>Apêndice B: Distribuição dos valores mínimos e máximos por indicador, 2015</p> <p>Apêndice C: Classificações por indicador, 2015</p> <p>PARTE 2: PERFIS DOS PAÍSES Lista de países</p> <p>Guia de utilizador: Como funcionam os perfis dos países</p>	<p>2015</p>
---	--	--	-------------

Relatório do Fórum Económico Mundial			
Título	Princípios fundamentais do relatório	Conteúdos/subtemas	URL/data de publicação
<p>Global Risks Report 2020 (Relatório de riscos globais 2020)</p>	<p>78% dos inquiridos esperam um aumento dos “confrontos económicos” em 2020</p> <p>As alterações climáticas estão a ocorrer com maior gravidade e mais rapidamente do que o esperado</p> <p>O que antes eram dados adquiridos relativamente a estruturas de aliança e sistemas multilaterais deixaram de o ser</p>	<p>O relatório centra-se especificamente nos impactos das desigualdades crescentes, nas discrepâncias na gestão de tecnologias e nos sistemas de saúde sob pressão.</p>	<p>https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2020,</p> <p>2020</p>

Fórum Económico Mundial			
Título	Princípios fundamentais do relatório	Conteúdos/subtemas	URL/data de publicação
<p>Global Gender Gap Report 2020 (Relatório global sobre a desigualdade de género 2020)</p>	<p>Medição da desigualdade de género global</p>	<p>Resultados globais de 2020, progresso ao longo do tempo,</p>	<p>http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf,</p>



	<p>O futuro da paridade de género</p> <p>Classificações regionais</p>	<p>desempenho por região.</p> <p>Desigualdades de género em profissões nas fronteiras da economia,</p> <p>Desigualdades de género nas competências associadas a essas profissões,</p> <p>O caminho para a paridade de género na Quarta Revolução Industrial.</p>	2019
--	---	--	------

Organização Internacional do Trabalho			
Título	Princípios fundamentais do relatório	Conteúdos/subtemas	URL/data de publicação
World Employment and Social Outlook: trends 2020 (Perspetivas sociais e de emprego no mundo: tendências 2020)	Os desafios no mundo do trabalho – incluindo a persistência de desigualdades e exclusão – tornam mais vital do que nunca o estabelecimento de uma visão clara das tendências sociais e de emprego no mundo.	<p>Em primeiro lugar, o baixo crescimento económico projetado e a falta de inclusão têm grande probabilidade de prejudicar a capacidade dos países com rendimentos mais baixos de reduzir a pobreza e melhorar as condições de trabalho.</p> <p>Em segundo lugar, uma medida mais abrangente do subaproveitamento de pessoas em idade ativa revela grandes disparidades no acesso ao trabalho.</p> <p>Em terceiro lugar, mesmo quando as pessoas têm um emprego, podem existir deficiências significativas na qualidade do trabalho.</p> <p>Em quarto lugar, continuam a existir desigualdades substanciais no acesso e na qualidade do trabalho.</p>	<p>https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734479/lang-en/index.htm</p> <p>2020</p>





É importante referir que ainda não foram desenvolvidas ferramentas para avaliar o impacto da pandemia nos resultados de diversidade e inclusão. No entanto, é importante referir uma ferramenta, uma vez que a mesma trata da seguinte questão: **Covid-19 Global Gender Response Tracker** (localizador global de género na resposta à COVID-19)

<https://data.undp.org/gendertracker/>

Por fim, está a ser utilizada cada vez mais tecnologia para apoiar e, em alguns casos, orientar a tomada de decisão nas organizações. As Cartas da Diversidade estão cientes de que, apesar de os softwares fornecerem ferramentas às organizações, estes não são avaliados para determinar a extensão do seu impacto nos resultados de diversidade e inclusão.

Quando consideramos a enorme quantidade de trabalho altruísta levada a cabo em todo o mundo, que destaca e defende a dignidade do ser humano, então o nosso mundo torna-se paradoxalmente cada vez mais irascível com o crescimento do populismo, tanto da esquerda como da direita. É tempo de reavaliar o que entendemos por inclusão.

Em cada ser humano há uma energia que precisa de ser cuidada, cultivada e compreendida. Precisamos de olhar para isto a partir de uma perspetiva política, social, económica, jurídica, tecnológica e cultural.

A tecnologia representa um desafio, pois transcende todas as barreiras geopolíticas e socioeconómicas, de uma forma flexível e direta. Podemos manter o foco nas perspetivas culturais? Podemos explorar nuances históricas e rever o nosso entendimento sobre a condição humana? O que entendemos por cultura?

O desafio é debater, organizar e criar um entendimento sobre o que podemos fazer, enquanto Cartas da Diversidade, para explorar a relação entre d&i, tecnologia e dinâmica humana, saber onde e como incluir tecnologia para facilitar mudanças comportamentais na gestão de situações complexas, obter uma melhor perceção sobre a experiência de utilizador do cliente ou do serviço e utilizar a tecnologia e a era digital para partilhar e promover boas práticas.





Estes e outros temas são muito interessantes, pois mantêm-nos ligados e ajudam-nos a criar uma dinâmica e um compromisso na implementação de d&i.



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÕIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎ



Calendário global para campanhas de d&i

Esta lista apresenta eventos e dias comemorativos que podem ser uma boa oportunidade para organizar debates e campanhas de sensibilização e para aprender com a organização ou a comunidade envolvente. Estes momentos podem ter um efeito motivador no início de processos de mudança e na aproximação das pessoas, tornando-as mais confiantes. Estes eventos não têm impacto em si mesmos; em vez disso, deverão fazer parte de estratégias mais amplas associadas à implementação de medidas mais duradouras. Pode ser útil organizar uma caixa de sugestões para cada mês. A lista que se segue não é definitiva - não hesite em adicionar qualquer atualização ou data comemorativa.

Dicas para janeiro

- Organize uma campanha de voluntariado com uma escola local para envolver crianças ou jovens. Aproveite um dos filmes sugeridos no Apêndice “Legislação, bibliografia e recursos”.
 - Organize um workshop de Braille para pessoas que trabalham na organização e aproveite esta oportunidade para criar versões em Braille de documentos e sinais importantes nas organizações (nomes em portas, corrimões, paredes)
- 4 – Dia Mundial do Braille

21 – Dia Mundial da Religião
23 – Dia Mundial da Liberdade
28 – Dia da Proteção de Dados
30 – Dia Escolar da Não Violência e da Paz

Dicas para fevereiro

- Organize uma tarde de cinema (com direito a pipocas) na organização com um filme que aborde a temática dos direitos humanos e promova o debate sobre justiça social.
- Descubra a língua materna das pessoas da organização e faça cartazes com





saudações e/ou instruções nessas línguas, para afixar na organização.

6 – Dia Internacional de Tolerância Zero à Mutilação Genital
11 – Dia Mundial do Doente
20 – Dia Mundial da Justiça Social
21 – Dia Internacional da Língua Materna
22 – Dia Europeu da Vítima de Crime

Dicas para março

- Organize um debate sobre os direitos das mulheres e os papéis a elas atribuídos, o fosso salarial entre géneros e as disparidades nas pensões. Pode ser um debate virtual com convidados que apresentem formas de quebrar estereótipos e partilhem as suas experiências.
- Organize uma tarde de cinema (com direito a pipocas) na organização com um filme que aborde a temática dos direitos humanos e promova o debate sobre terrorismo (filmes sugeridos: 11 de Setembro: O Resgate ou Síriana).
- Assinale o dia com um acordo com uma nova organização social que opere nas áreas em que tem interesse.

8 – Dia Internacional da Mulher
11 – Dia Europeu das Vítimas do Terrorismo
16 – Dia da Liberdade de Informação
19 – Dia do Pai
20 – Dia Internacional da Felicidade
21 – Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial





21 – Dia Internacional da Síndrome de Down
24 – Dia Nacional do Estudante

Dicas para abril

- Reserve tempo para atividades divertidas entre colegas (fazer bolas de sabão, ver comédias, contar anedotas, jogar às escondidas, brincar com crianças, etc.) para terem alguns momentos de diversão.
- Convide pessoas da comunidade cigana para passar o dia na organização para uma sessão de informação.
- Organize um dia dedicado ao som e à voz com aulas de teatro, de canto e de projeção de voz, ou convide associações e organizações da comunidade surda para um debate sobre os desafios que estas pessoas enfrentam.

1 – Dia Internacional da Diversão no Trabalho
2 – Dia Mundial da Consciencialização do Autismo
7 – Dia Mundial da Saúde
8 – Dia Internacional do Cigano
11 – Dia Mundial da Doença de Parkinson
16 – Dia Mundial da Voz
23 – Dia Nacional da Educação de Surdos
28 – Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho

Dicas para maio

- Organize um debate sobre a liberdade de imprensa no seu país: Onde é que as pessoas procuram agora a informação? Como gostaria de abordar o tema





de d&i ou a questão da discriminação?

- Organize a participação de um grupo de defesa dos direitos LGBTI na Marcha do Orgulho (realizada em junho), bem como o registo de pessoas que pretendem apoiar a causa como “aliadas”.
- Convide autores e artistas africanos para uma sessão de leitura/exposição e para um debate sobre as diferentes culturas na África.

1 – Dia do Trabalhador
3 – Dia Mundial da Liberdade de Imprensa
9 – Dia da Europa
17 – Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia
19 – Dia Nacional de Luta contra a Obesidade
21 – Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento
25 – Dia da África
28 – Dia Internacional da Saúde da Mulher

Dicas para junho

- Procure documentários e filmes sobre o trabalho infantil na atualidade para promover o debate sobre estas questões.
- Organize uma atividade de voluntariado e uma palestra com pessoas da organização, cidadãos idosos da comunidade envolvente e/ou antig@s trabalhador@s: Que conselhos têm para os mais jovens? Que atividades gostariam de realizar? Que apoio poderia ser dado pela organização (ou que recursos poderiam ser fornecidos, por exemplo)?
- Organize um debate sobre a situação de pessoas refugiadas, convide organizações de defesa dos seus direitos, discuta ideias sobre a forma como a organização pode promover a sua inclusão, migrantes e outros grupos no mercado de trabalho.





1 – Dia Mundial da Criança
2 – Dia Internacional da Prostituta
10 – Dia de Portugal, de Camões e das Comunidades Portuguesas
12 – Dia Mundial contra o Trabalho Infantil
13 – Dia Mundial da Consciencialização do Albinismo
15 – Dia Mundial da Consciencialização da Violência contra a Pessoa Idosa
16 – Dia Internacional da Criança Africana
18 – Dia do Orgulho Autista
20 – Dia Mundial da Pessoa Refugiada
20 – Dia Mundial da Produtividade
24 – Dia Nacional das Comunidades Ciganas
27 – Dia de Trabalhador@s Industriais Mundiais

Dicas para julho

- Peça às pessoas para partilhar histórias positivas sobre os avós (seus ou de outra pessoa) e publicar as mesmas online.
- Organize uma iniciativa dedicada aos mais jovens, com visitas a organizações de juventude e palestras sobre o trabalho que desenvolvem.
- Organize um debate público sobre o tráfico de seres humanos e sobre o que podemos dizer e fazer acerca do tema.

11 – Dia Mundial da População
14 – Dia Mundial da Liberdade de Pensamento





15 – Dia Mundial das Competências de Jovens
17 – Dia Mundial da Justiça Internacional
18 – Dia Internacional Nelson Mandela
23 – Dia do Alfaiate e da Modista
26 – Dia dos Avós
30 – Dia Mundial contra o Tráfico de Seres Humanos

Dicas para agosto

- Organize debates sobre os tópicos seguintes na organização: racismo, escravidão e direitos dos povos indígenas, antes das férias. E porque não partilhar as reflexões dos que já leram sobre estes temas online e criar um mapa da viagem de cada livro?

6 – Dia de Hiroshima
9 – Dia Internacional dos Povos Indígenas
12 – Dia Internacional da Juventude
13 – Dia Mundial do Canhoto
19 – Dia Mundial da Assistência Humanitária
23 – Dia Europeu da Memória das Vítimas do Estalinismo e do Nazismo
23 – Dia Internacional de Lembrança do Tráfico de Escravos e sua Abolição
26 – Dia Internacional da Igualdade Feminina

Dicas para setembro

- Partilhe factos na organização sobre os níveis de literacia no seu país e termine com um debate: o que é que a nossa organização pode fazer para melhorar a situação?
- Lance um desafio: cada pessoa deverá agradecer a, pelo menos, duas





peças na organização por algo específico que as tenha ajudado a crescer (pode ser por e-mail, em público ou em privado).

- Procure mais informações sobre a síndrome das pernas inquietas e procure saber se alguém na organização sofre deste problema (por exemplo, coloque uma ou duas perguntas através da intranet): o que pode a organização fazer?

8 – Dia Internacional da Literacia
9 – Dia da Grávida
10 – Dia Mundial da Prevenção do Suicídio
12 – Dia das Nações Unidas para a Cooperação Sul-Sul
15 – Dia Internacional da Democracia
21 – Dia Internacional da Paz, Dia Mundial da Doença de Alzheimer e Dia Mundial da Gratidão
23 – Dia da Síndrome das Pernas Inquietas
26 – Dia Europeu das Línguas e Dia Mundial da Contraceção
28 – Dia Mundial contra a Raiva e Dia Internacional do Acesso Universal à Informação
30 – Dia Internacional da Tradução

Dicas para outubro

- Organize um dia vegetariano na organização: ou com a ajuda do restaurante ou cantina de um colega (se existir) ou desafiando toda a equipa a trazer pratos vegetarianos para um almoço partilhado. Quantas pessoas vegetarianas ou com restrições alimentares existem na organização? Existem opções diárias para estas pessoas?
- Contacte uma organização que trabalhe com questões de saúde mental para organizar campanhas de prevenção e sensibilização.
- Descubra no município quando se celebra o dia municipal da igualdade e participe em, pelo menos, uma atividade!





1 – Dia Mundial da Pessoas Idosas e Dia Mundial do Vegetarianismo
5 – Dia Mundial do Professor
10 – Dia Mundial da Saúde Mental
10 – Dia Mundial contra a Pena de Morte
11 – Dia Internacional da Menina e Dia Mundial da Obesidade
12 – Dia Mundial das Doenças Reumáticas
14 – Dia Mundial do Careca
16 – Dia Mundial da Alimentação
17 – Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza
20 – Dia Mundial da Paralisia Cerebral e Dia Mundial do Combate ao Bullying
22 – Dia Internacional de Consciencialização para a Gaguez
24 – Dia das Nações Unidas, Dia Mundial da Informação sobre o Desenvolvimento e Dia Municipal para a Igualdade
27 – Dia dos Jornalistas Pela Paz e Dia Mundial da Terapia Ocupacional
28 – Dia Mundial do Idoso e Dia Internacional da Animação

Dicas para novembro

- Explore fontes de informação sobre a forma de avaliar as remunerações nas organizações: Existe igualdade salarial entre grupos diferentes? Não? Lance um desafio e peça propostas para melhorar este nível e sensibilizar os quadros superiores.
- Convide organizações contra o fascismo e o antissemitismo para explicar a situação atual.
- Organize um dia de debates sobre o que é a tolerância: Como é que demonstramos tolerância?





1 – Dia Mundial do Veganismo
2 – Dia Europeu da Igualdade Salarial e Dia Internacional pelo Fim da Impunidade dos Crimes contra Jornalistas
7 – Dia Internacional da Preguiça
9 – Dia Internacional contra o Fascismo e o Anti-Semitismo
13 – Dia Mundial da Gentileza
16 – Dia Internacional da Tolerância
17 – Dia Mundial do Não Fumador, Dia Mundial da Criatividade e Dia Mundial de Estudantes
19 – Dia Internacional do Homem
20 – Dia Nacional do Pijama, Dia Universal dos Direitos da Criança, Dia Internacional da Memória Trans e Dia da Industrialização da África
21 – Dia Mundial da Televisão
25 – Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres e Dia Nacional do Empresário
29 – Dia Internacional de Solidariedade com o Povo da Palestina

Dicas para dezembro

- Procure atividades locais no âmbito do Dia Internacional das Pessoas com Deficiência.
- Organize um debate sobre voluntariado: O que é possível fazer para ter real impacto na comunidade? Peça ideias às pessoas!
- Contacte organizações nacionais de direitos humanos, procure atividades no âmbito do Dia Internacional dos Direitos Humanos, participe e faça com que as entidades signatárias participem.





1 – Dia Mundial de Luta contra a Sida
2 – Dia Internacional para a Abolição da Escravatura
3 – Dia Internacional das Pessoas com Deficiência e Dia Internacional dos Portadores de Alergia Crónica
4 – Dia Nacional da Pessoa com Esclerose Múltipla
5 – Dia Internacional do Voluntariado
9 – Dia Internacional contra a Corrupção, Dia Internacional das Vítimas do Crime de Genocídio e Dia Nacional da Pessoa com Deficiência
10 – Dia Internacional dos Direitos Humanos
11 – Dia da UNICEF
17 – Dia Internacional contra a Violência sobre Trabalhador@s do Sexo
18 – Dia Internacional dos Migrantes e Dia Internacional da Solidariedade Humana





Em seguida, encontra-se um modelo mensal que poderá cortar e colar para criar e utilizar para o planeamento. Adicione um objetivo para o mês, os próximos dias nacionais e internacionais para assinalar questões relevantes de d&i. Poderá editar facilmente o texto, inserir conteúdo, fotografias, etc.

Janeiro de 2022



Objetivo do mês

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	





--	--	--	--	--	--	--



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:





SECÇÃO QUATRO: CIT digital TRABALHA ONLINE

As organizações tornam-se signatárias das Cartas da Diversidade porque estão motivadas a aprender e participar na rede a que aderiram. As Cartas da Diversidade trabalham individualmente ou em grupos com as entidades signatárias que se encontram nas mesmas fases de desenvolvimento dos seus planos de ação e estratégias de d&i. A CIT digital contém formulários interativos online protegidos por palavra-passe que o pessoal das Cartas da Diversidade pode utilizar para inserir informações e gerar relatórios que pretendam produzir individual ou coletivamente.

FORMULÁRIO 1 da CIT digital_Desenvolvimento PROFISSIONAL contínuo dos utilizadores

@s especialistas e campeões/campeãs de diversidade e inclusão, incluindo os que trabalham em Cartas da Diversidade, procuram “*fazer o que dizemos*” - refletimos regularmente para avaliar o nosso conhecimento, competências e capacidades na aplicação de conceitos de d&i, no desenvolvimento de medidas e na aplicação de um leque de abordagens na prática. O FORMULÁRIO 1 da CIT digital apresenta perguntas de desenvolvimento profissional contínuo para @s utilizadores da mesma, para que possam avaliar o seu progresso antes e depois de utilizarem a CIT.

FORMULÁRIO 2 da CIT digital_VISIBILIDADE ONLINE das Cartas da Diversidade

O FORMULÁRIO 2 orienta as Cartas da Diversidade para o desenvolvimento da sua presença online, para que seja mais fácil a potenciais entidades signatárias encontrá-las e ver o conjunto de atividades que estão a ser desenvolvidas pelas Cartas da Diversidade na Europa.

FORMULÁRIO 3 da CIT digital_PRINCIPAIS entidades signatárias das Cartas da Diversidade

No FORMULÁRIO 3 da CIT digital, o pessoal das Cartas da Diversidade pode inserir informações sobre entidades signatárias, cobrindo tópicos ou setores relevantes, com base nas decisões da comunidade das Cartas da Diversidade.





FORMULÁRIO 4 da CIT digital_VISÃO GERAL DAS ATIVIDADES das entidades signatárias

O FORMULÁRIO 4 da CIT digital foi concebido para ajudar o pessoal das Cartas da Diversidade a criar um resumo das entidades signatárias selecionados e respetivas atividades. Abrange políticas, programas de formação, recolha de dados e medição do impacto, comunicação e visibilidade, bem como diretivas europeias e planos de ação em matéria de d&i.

FORMULÁRIO 5 da CIT digital_PERCEÇÕES e CLIMA das entidades signatárias

O FORMULÁRIO 5 da CIT digital ajudará o pessoal das Cartas da Diversidade a rever, com as suas entidades signatárias, as medidas necessárias para avaliar informações sobre d&i na organização e identificar detalhes que necessitam de recolher, de forma a conseguirem determinar as perceções que existem entre todas as partes interessadas.

FORMULÁRIO 6 da CIT digital_DEFINIÇÃO DO ÂMBITO do PLANO DE AÇÃO das entidades signatárias

O FORMULÁRIO 6 da CIT digital ajudará o pessoal das Cartas da Diversidade a avaliar, com as suas entidades signatárias, as áreas de ação que necessitam de ser abordadas para definir o âmbito de um Plano de Ação.

FORMULÁRIO 7 da CIT digital_DEMONSTRAÇÃO DE IMPACTO e VALOR para as entidades signatárias

O FORMULÁRIO 7 da CIT digital ajudará o pessoal das Cartas da Diversidade a avaliar, com as suas entidades signatárias, o trabalho que será útil para demonstrar o impacto e o valor das atividades de d&i na sua organização.

Apresentação dos BENEFÍCIOS de D&I

A secção de apresentação da CIT digital refere os principais relatórios e resultados de investigação, numa linha temporal, que demonstra o valor da d&i.





This project is funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:





Apêndice um: Roteiro e guia de vídeos CIT sobre Cartas da Diversidade

A importância do vídeo nos dias de hoje

A comunicação das mensagens das Cartas da Diversidade pode ser consideravelmente reforçada através da utilização de vídeos. Um objetivo fundamental da CIT é permitir que as potenciais entidades signatárias saibam mais sobre as Cartas Nacionais da Diversidade e a dimensão europeia e percebam a importância de assinar a respetiva carta nacional.

O objetivo do componente de vídeos sobre as Cartas da Diversidade da CIT é promover, consciencializar, envolver e permitir o acesso a informações claras e rápidas ao maior número possível de pessoas. Os vídeos são uma ferramenta de envolvimento muito eficaz e pessoal que podemos utilizar melhor para atrair potenciais entidades signatárias.

Os vídeos foram propostos pelos parceiros não financeiros como meio de maior cooperação, para maximizar a inclusão dos parceiros não financeiros no projeto, sobretudo na CIT. O público-alvo para os vídeos sobre as Cartas da Diversidade são profissionais de Recursos Humanos e Campeões/campeãs da Diversidade ativos, ou mesmo CEO e membros de Conselhos de Administração interessados. Os vídeos pretendem despertar o interesse das pessoas para o contacto com a Carta da Diversidade. Assim, ao falarem diretamente consigo, podem ficar a saber o que é, de facto, proposto na respetiva Carta Nacional da Diversidade.

O vídeo sobre a Carta Nacional da Diversidade é um vídeo curto com roteiro criado para possibilitar um acesso fácil a informações essenciais sobre a mesma e sensibilizar todos as potenciais entidades signatárias para os benefícios da sua assinatura. Portanto, estamos a preparar um roteiro para ser utilizado por todos para que possa ter um vídeo no seu website e podermos criar um vídeo de colagens a partir dos outros vídeos, para mostrar a atividade aos parceiros, se considerarmos que é valioso fazê-lo.





Roteiro de vídeo CIT sobre as Cartas da Diversidade, maio de 2021

Sublinhamos palavras para dar ênfase, mas poderá escolher uma melhor ênfase para si :)

Segmento 1 - 20 segundos

Olá, o meu nome é (nome próprio) e faço parte da Carta da Diversidade (adjetivo pátrio). Em (país), fundámos a Carta da Diversidade em (ano) e estamos muito satisfeitos por termos (número) entidades signatárias da Carta da Diversidade.

Segmento 2 - 40 segundos

A nossa Carta da Diversidade é interessante para si, porque traz a sua marca para o coração de uma rede crescente de organizações em (país) que estão a descobrir o valor da diversidade e da inclusão na sua organização. Ao assinar a Carta da Diversidade (adjetivo pátrio), está a demonstrar publicamente, a possíveis clientes, utilizadores de serviços e trabalhador@s, que está empenhado em promover a igualdade, a diversidade e a inclusão.

E estará a aderir a uma rede de profissionais de diversidade e inclusão que partilham as melhores práticas. A nossa Carta da Diversidade é uma parceria de ação, apoio e aprendizagem.

Segmento 3 - 30 segundos

Na Carta da Diversidade (adjetivo pátrio), temos entidades signatárias de todos os setores da sociedade, incluindo organizações dos setores privado, público e não governamental, localizadas em todas as regiões do país.

Também somos membros da Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade, uma iniciativa apoiada pela Comissão Europeia. A rede europeia é vasta, contando com 26 Cartas Nacionais da Diversidade, mais de 12 000 entidades signatárias e 16 milhões de trabalhador@s representados. Portanto, a nossa comunidade está a crescer em todas as regiões de (país) e na Europa.

Segmento 4 - 35 segundos

Enquanto parceiros do projeto Diversity@Work, financiado pelo programa “Direitos, Igualdade e Cidadania” da União Europeia, desenvolvemos várias ferramentas digitais





acessíveis. Iremos apoiá-lo na utilização destas ferramentas para desenvolver atividades de diversidade e inclusão na sua organização.

Podemos ajudá-lo a ministrar formação em diversidade e inclusão e a abordar o enviesamento inconsciente, utilizando o curso de blended learning que inclui vídeos com exercícios e questionários associados para o ajudar ao longo do seu percurso de aprendizagem.

Enquanto campeões/campeãs da diversidade, nós, na Carta da Diversidade, iremos utilizar a Caixa de Ferramentas para Implementação da Carta para o apoiar e assistir a desenvolver a sua visão geral das atividades de d&i, a avaliar os próximos passos para abordar perceções e clima, a definir o âmbito de um plano de ação e a analisar o que é necessário na sua organização para demonstrar impacto e valor.

E iremos ajudá-lo anualmente a desenvolver ações inspiradoras no âmbito do Mês Europeu da Diversidade, juntamente com todas as Cartas da Diversidade na Europa.

Segmento 5 - 30 segundos

Quais são, então, os benefícios de assinar a Carta da Diversidade (adjetivo pátrio)? Quando se torna signatário, passa a ter acesso a uma vasta rede de especialistas tanto a nível nacional como europeu. Beneficiará de acesso a informações e ferramentas atualizadas que poderá utilizar na sua organização, quer pretenda começar o seu percurso de diversidade e inclusão ou esteja na fase de avaliação ou benchmarking.

Segmento 6 - Apelo à ação - 30 segundos

Por isso, porque não descobrir mais? Consulte o nosso website, onde poderá encontrar o texto da Carta da Diversidade (adjetivo pátrio). Discuta no trabalho os benefícios de assinar a Carta da Diversidade (adjetivo pátrio). Contacte-nos para saber mais e dar o passo positivo de se juntar a nós.

Orientações para vídeos CIT sobre as Cartas da Diversidade, maio de 2021

Fazer os vídeos - Passos

Cada parceiro da Carta da Diversidade nomeará um apresentador que utilizará o roteiro anterior para gravar os seus vídeos com telemóvel. Estes serão editados,





sendo adicionado algum texto, e enviados novamente para si para análise e carregamento no website. Os vídeos também serão um componente essencial da CIT.

Escolher o apresentador

Tal como aprendemos no nosso encontro de lançamento, o apresentador é uma pessoa que fala para a câmara, utilizando o roteiro fornecido. A pessoa deve estudar o roteiro, uma vez que não temos telepontos.

Duração dos vídeos

A duração total do roteiro é de cerca de 2 minutos e meio. Grave cada segmento do roteiro em separado, um vídeo por segmento, pois poderá ser difícil decorar todo o texto.

Gravar os segmentos de vídeo

Coloque a câmara do telemóvel em modo paisagem, uma vez que esta opção permite uma filmagem em plano geral.

Verifique a resolução de gravação do seu telemóvel, pois poderá ser possível gravar em qualquer um dos formatos seguintes, mas a opção HD é provavelmente a melhor. A maioria dos telemóveis já têm capacidade HD e podemos, assim, partilhar os ficheiros facilmente, uma vez que não são demasiado grandes:

Ultra HD ou 4K	3840 x 2160p	320 MB
Full HD	1920 x 1080 / 1080p	149 MB
HD	1280 x 720 / 720p	105 MB

Sente-se diante de uma parede lisa, branca e sem imagens e certifique-se de que existe uma boa luz para que esteja bem iluminado. A melhor opção seria junto a uma janela com luz natural e se tiver luzes extra, utilize-as. É sempre bom realizar um teste





rápido para verificar como fica no seu telemóvel e para se certificar de que está bem iluminado, antes de realizar a gravação completa.

Coloque o seu telemóvel ao nível dos olhos numa superfície estável. Se tiver um tripé, utilize-o, mas uma pilha de livros também funcionará!

Ao gravar, olhe diretamente para a lente da câmara do telemóvel e **não** para o ecrã. É melhor assim, porque faz com que a pessoa que o está a ver se foque em si e no que está a dizer.

É extremamente importante levar o tempo necessário para gravar num local calmo, verificar se existe ruído de fundo que possa causar distrações antes de gravar e certificar-se de que o volume do microfone no seu telemóvel está suficientemente alto.

Fazer versões de teste e rever

Grave algumas vezes e visualize os vídeos. A iluminação está correta? Está a olhar para a lente da câmara do telemóvel? Está a falar de forma clara e pausadamente? Apague as gravações que não lhe agradam.

Carregar o vídeo

Carregue os segmentos de vídeo quando estiver satisfeito com os mesmos, atribuindo um nome a cada ficheiro com a seguinte estrutura “CITVideoPAÍS SEG1.mp3” (etc.), juntamente com uma versão transparente do seu logótipo, em formato PNG.

Portanto, faça alguns testes, divirta-se e envie-nos os seus melhores vídeos para edição!





Apêndice dois: Cartas da Diversidade disponíveis online

[https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/wortlaut/Die Charta der Vielfalt im Wortlaut.html#ChartaEnglish](https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/wortlaut/Die%20Charta%20der%20Vielfalt%20im%20Wortlaut.html#ChartaEnglish)

<https://diverzita.cz/>

<https://humanrights.ee/2015/12/mitmekesisuse-kokkuleppega-liitusid-kaheksa-uut-organisatsiooni/>

<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/>

<http://www.ivairove.lt/>

<http://www.cartadiversidade.pt/>

<https://www.raznolikost.eu/>

<http://www.mangfoldighedscharter.dk/>

<https://www.fibsry.fi/tilaisuudet/>

<https://diversity-charter.gr/>

<https://www.sodalitas.it/fare/lavoro-e-inclusione/carta-per-le-pari-opportunita-e-luguaglianza-sul-lavoro>

<https://www.chartediversite.lu/en/>

<https://www.cartadiversitatii.ro/>

<http://fundaciondiversidad.org/>

<https://www.raznolikost.hr/>

<https://diversiteitinbedrijf.nl/en/>

<https://www.charte-diversite.com/>

<https://sokszinusegikarta.hu/2019-en/>

<http://www.thinkdiversity.eu/home/>

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/>

<https://www.chartadiverzity.sk/>

<http://www.diversitycharter.se/sv/>





LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/byznys-pro-spolecnost-business-for-society/>

<https://www.linkedin.com/company/corporate-responsibility-network-fibs/>

<https://www.linkedin.com/company/charte-diversite/>

<https://www.linkedin.com/company/charta-der-vielfalt/>

<https://www.linkedin.com/company/diversity-charter-greece/>

<https://www.linkedin.com/company/european-diversity-charter-hungary/>

<https://www.linkedin.com/company/fondazione-sodalitas/?trk=tyah>

<https://www.linkedin.com/in/chartediversiteletzebuerg/>

<https://www.linkedin.com/company/responsible-business-forum/>

<https://www.linkedin.com/company/cartadiversitatii/>

<https://www.linkedin.com/in/listina-raznolikosti-slovenija-2247a914b/>

<https://www.linkedin.com/company/diversity-charter-sweden/>

Twitter

#DiversityCharters

#EUDiversityMonth

#UnionOfEquality

@DivCharterIRE

@CharterDiv

@Fund_Diversidad

@ChartaVielfalt

@erinevusrikkus

@FIBSry

@CharteDiversite



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:





@FondSodalitas

@FOB Poland

@Pontis Slovakia

@DC Sweden



This project is funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÕIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎЎ



Apêndice três: Lista de ferramentas – 26 Cartas da Diversidade

Ferramentas da Plataforma das Cartas da Diversidade enviadas (à data de 1-10-2020)

Carta da Diversidade	N.º de ferramentas	Título das ferramentas
Carta da Diversidade austríaca	0	
Carta da Diversidade belga	0	
Carta da Diversidade búlgara	0	
Carta da Diversidade croata	1	C.S.R. Index Awards (Prémios Índice RSE)
Carta da Diversidade cipriota	1	Practical Guide to the Diversity Charter of Cyprus (Guia prático da Carta da Diversidade do Chipre)
Carta da Diversidade checa	3	<ul style="list-style-type: none">• Diversity in the 21st century (Diversidade no século XXI)• Intergeneration: dialogue & Young people in the labour Market (Intergeração: diálogo e jovens no mercado de trabalho)• Self-employed at Work (Trabalho independente)





Carta da diversidade dinamarquesa	Diversidade 0	
Carta da diversidade neerlandesa	Diversidade 4	<ul style="list-style-type: none"> • Celebrate Differences-the many faces of Diversity (Celebrar as diferenças: as várias faces da diversidade) • Diversity Flyer: Inspirational tool (Folheto da diversidade: ferramenta inspiradora) • Action Plan for the Diversity Charter (Plano de ação para a Carta da Diversidade) • Concept Statement (Declaração de conceitos)
Carta da Diversidade estónia	1	Holding the Mirror up to Ourselves (Olharmo-nos ao espelho)
Carta da Diversidade finlandesa	0	
Carta da Diversidade francesa	2	<ul style="list-style-type: none"> • Charter of Diversity: Economic & Social Tool (Carta da Diversidade: ferramenta económica e social) • Economic & Social Performance: Diversity report 8th edition (Desempenho económico e social: relatório sobre a diversidade, 8.^a edição)
Carta da Diversidade alemã	5	<ul style="list-style-type: none"> • Diversity Day Guide (Guia do Dia da Diversidade) • Understanding Diversity: diversity management





		(Compreender a diversidade: gestão da diversidade)
		<ul style="list-style-type: none"> • Ideas for Diversity Day: Internal Actions (Ideias para o Dia da Diversidade: ações internas) • Social Media Kit for d&i Day (Kit do Dia d&i para as redes sociais) • Flying the Flag for Diversity (Hastear a bandeira da diversidade)
Carta da Diversidade grega	2	<ul style="list-style-type: none"> • Practical Guide to the Diversity Charter of Greece (Guia prático da Carta da Diversidade da Grécia) • Plataforma de e-learning DIMAIN
Carta da Diversidade húngara	0	
Carta da Diversidade irlandesa	1	Migrants in the Workplace (Migrantes no local de trabalho)
Carta da Diversidade italiana	0	
Carta da Diversidade letã	1	Practical guide to the Latvian Diversity Charter (Guia prático da Carta da Diversidade letã)
Carta da Diversidade lituana	1	Practical Guide to the Lithuanian Diversity Charter (Guia prático da Carta da Diversidade lituana)
Carta da Diversidade luxemburguesa	3	<ul style="list-style-type: none"> • Act for Diversity (Agir pela diversidade)





		<ul style="list-style-type: none"> • Diversity Management: practical guide (Gestão da diversidade: guia prático) • Diversity Charter Barometer survey (Inquérito do barómetro da Carta da Diversidade)
Carta da Diversidade polaca	1	Diversity Charter Management Guide: Diversity unites us (Guia de gestão da Carta da Diversidade: a diversidade que nos une)
Carta da Diversidade portuguesa	2	Plano português de 14 pontos sobre a diversidade Plano de sessões presenciais
Carta da Diversidade romena	2	<ul style="list-style-type: none"> • Diversity Management in Romanian Organisations (Gestão da diversidade nas organizações romenas) • Diversity Management: Training Course for Implementing Diversity Charter (Gestão da diversidade: curso para a implementação da Carta da Diversidade)
Carta da Diversidade eslovaca	1	Promoting Diversity and non-discrimination in Slovakia (Promoção da diversidade e da não discriminação na Eslováquia)





Carta da Diversidade eslovena	2	<ul style="list-style-type: none">• 3 programas de formação modular sobre gestão da diversidade com materiais• Ambassadors of Diversity (Embaixador@es da diversidade)
Carta da Diversidade espanhola	3	<ul style="list-style-type: none">• Diversity Management Index: the 'Innodiversity' Tree (Índice de gestão da diversidade: a árvore da 'inodiversidade')• Senior Citizens Working in European Countries (Cidadãos idosos que trabalham em países europeus)
Carta da Diversidade sueca	0	

